جامعة الجزائر1

كليـــــــــة الحقـــــــــوق



إصـلاح نظـام الأجـور فـي الوظيـف العمومـي

مذكرة لنيل شهادة الماجستر

قانون عام :فـــرع قانـــون المؤسســـات

إعـــداد الطالـــب: بلعيـــد عبـــد اللّـــه

إشـــراف الأستـــاذ: الدكتـــور قروازفرحات

لجنـــــة المناقشـــــة:

الاسم واللقـــــب	الصفـــــة
الدكتـــــور.جباري رضا	رئيسا
الدكتـــــور:قرواز فرحات	مقـــررا
الدكتـــــور.رحماني ياسين	عضوا
الدكتـــــوربدري فيصل	عضوا

السنـــة الجامعيـــة:2019.2018

مقدمـــة:

إن قانون الوظيفة العمومية باعتباره أداة لتنظيم علاقات العمل وبالأخص لحماية الموظف، فإنه ينصب أساسا على الأجر أو المرتب باعتباره عنصر التبعية الاقتصادية والقانونية الذي ترتكز عليه علاقة العمل، لكون الأجر الدخل الوحيد الذي يتحصل عليه مقابل أداء الخدمة، فأصبح محور انشغال السلطات العمومية بغض النظر عن الأسلوب الاقتصادي أو السياسي المتبع، فهو موضوع تجنيد الموظفين في الحملات الانتخابية ووسيلة لإخماد غضبهم الذي قد يصل إلى حد الإطاحة بالنظام السياسي السائد.

هذه المكانة نلتمسها من خلال اهتمام الباحثين والمفكرين بهذا العنصر الحيوي بحيث يعد مجال واسع للبحث في مختلف الاختصاصات، كالقانون الخاص باعتباره حق يترتب عن تنفيذ التزام في علاقة العمل،والقانون العام بالنظر إلى تدخل السلطة العمومية في تحديده وحمايته أو لكونها طرفا في هذه العلاقة بالنسبة للمؤسسات العمومية.

ويجد المحللين الاقتصاديين أنفسهم مضطرين للولوج في موضوع الأجر، لما له من دور في الإنتاج، التطور والمتأثر بالتضخم والدخل الوطني.

كما يتولى المختصين في العلوم الاجتماعية اتخاذ هذا الموضوع كأساس لأبحاثهم لاستئصال الأوضاع الاجتماعية السائدة من حيث مستوى المعيشة، الاستقرار والانسجام الاجتماعيين،لذا تطرح على الباحث القانوني عدة إشكاليات بسبب تعدد النصوص القانونية وأسسه، واختلاف منظور الأجر بالنسبة لصاحب العمل والموظف بمناسبة تحديده ومحتواه من حيث استعماله كقاعدة لاحتساب التعويض عن المرض، التسريح، التقاعد.

هذا فإن الأجر يتأثر بعدة معطيات فقد تظهر مشاكل بعيدة عن نظام الأجور إلا أنه في الحقيقة مرتبطة به بحيث أن نظام الضمان الاجتماعي والتقاعد يدعمانه لضمان دخل مستقبلي للموظف، وتقليص عدد ساعات العمل و تمديد العطل المدفوعة الأجر وكذا فصل الأجر عن كمية العمل.

وهذا ما نسعى من خلال هذا العرض المتواضع، لتبيانه على المستوى النظري والتطبيقي مع التركيز على التطور الذي شاهده الأجر بالجزائر خاصة وأساليب تحديده.

تحتل الأجور مكانة من الأهمية يؤهلها لجذب انتباه الباحثين للعناية بها ومحاولة تأصيل مفهومها، بحيث عرفت تطورات عديدة حتى أصبحت بند من بنود حقوق الإنسان،معيار من

معايير الرفاهية والعدالة الاجتماعية للبلدان، ومحور اهتمام كل الشرائح الاجتماعية من الموظف إلى الهيئة المستخدمة، وكذا السلطات العمومية التي أصبحت طرفا أساسيا في تحديده وحمايته، بسن قوانين مختلفة،كما تندرج ضمن انشغالات السلطات السياسية والإدارية، لإخماد غضب الطبقة الشغيلة تحقيقا للاستقرار الاجتماعي باتخاذ قرارات قد تكون ظاهرية أو جوهرية، تمليها عدة اعتبارات.

إن الصراع القائم بين الموظف الأجير ورب العمل، منذ أن أصبح الإنسان يلجأ لتلبية احتياجاته للعمل عند الغير بمقابل، من حيث أنه يحدد من طرف واحد ألا وهو المستخدم، ثم أضحى يستجيب لمتطلبات السوق بظهور الثورة الصناعية إلى غاية تفشي التضخم والأزمات الاقتصادية لتتدخل السلطات العمومية بمبادرة التشاور أوبضغط من التنظيمات المختلفة المتمثلة في النقابات وجمعيات أرباب العمل، تفاديا لشلل النشاط الاقتصادي، الإداري والاجتماعي من جراء الإضرابات التي تلجأ إليها اليد الموظفة، لفرض مستوى يسمح لها بالعيش الكريم.

تذهب بعض الأنظمة إلى تحديد الأجور بنسبة تجعل الأجير يترفع عن الرشوة والأعمال المسيئة لاستعمال المال العام والمصلحة العامة، ويستجيب لمتطلبات التنمية وتحسين الخدمة العمومية.

فإشكالية تحديد الأجر لما يناسب العمل المبذول والنتائج المتحصل عليها من جراء أداء الخدمة، لكل حسب عمله ولكل حسب قدرته،كما جاء في القانون الأساسي العام للعامل تبقى مطروحة طالما الاحتياجات قائمة، لما للأجر من صبغة معيشية، مما يستلزم الأخذ بعين الاعتبار المستوى المعيشي المحدد بتكلفة عدد من المواد الضرورية والسلع لمعيشة الموظف من الأكل، الإيواء، اللباس، النقل، التعليم والصحة، وغير ذلك من الاحتياجات.

وينصب اهتمامي بموضوع الأجر في الجزائر، وأعني بالأجر بالمفهوم الواسع الذي اتخذه في ظل التطورات التي اتسمت بها الدولة المعاصرة من حيث تنوع نشاطاتها لأسباب ودوافع نلخصها فيما يلي:

-تحليل الموقف المتخذ من قبل المشرع الجزائري لمعالجة عنصر الأجر باعتباره عاملا لرفاهية الموظف وتطوير الإدارة، وتعميمه على مختلف قطاعات النشاط للوظيفة العمومية.

- المساهمة في بلورة هذا الموضوع بتقديم الاقتراحات المناسبة.

- مساهمتي في إعداد القوانين التطبيقية للقانون الأساسي العام للعامل لسنة1978 .

- مساري المهني الذي تم في ظل الأنظمة الثلاثة.

-التطور التاريخي للأجر مقارنة مع الدول الأخرى، مع إبراز دواعي إصدار القانون الأساسي للوظيفة العمومية وتشخيص الوضعية الحالية.

-لبعد القانوني، الاجتماعي، الاقتصادي، وحتى السياسي لعنصر الأجر أو المرتب الذي يمس الشريحة الكبرى للمجتمع.

بالرغم من أهمية هذا الموضوع في حياة المجتمع بصفة عامة و الموظف بصفة خاصة إلا أن قلة المراجع و الدراسات المتخصصة في هذا الميدان بالجزائر، قد أرهقتني في البحث لاسيما وأن معظم الأبحاث التي تناولته من الناحية القانونية حررت باللغة الأجنبية تخص أكثر التجارب الأجنبية أو المفاهيم العامة.

يضاف إلى ذلك أن المراجع المتوفرة قد تعرضت للأجر باعتباره عنصر لعقد العمل أو علاقة العمل في مواضيع عامة حول شرح قانون العمل، ودراسة علاقة العمل أو تسيير الموارد البشرية و القانون الإداري أو الوظيفة العمومية لكونه حافزا أو حقا من الحقوق المترتبة عن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة وقد وجدت الدعم الكافي في معالجة الموضوع عبر المنتديات المختلفة التي تتوفر على رصيد هام.

إن أغلب الدراسات التي أعدت في هذا الميدان كانت ظرفية تصادفت مع صدور القانون الأساسي العام للعامل، لاسيما خلال سنوات 1980-1985 لمحاولة فهم دواعي صدوره و انعكاساته بالأخص مجال تطبيقه في الوظيفة العمومية، وكذا مع صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في 2006.

هذا الجانب الأخير كان محور اهتمام أساتذة القانون الإداري بالمدرسة الوطنية للإدارة، أما الجانب العام للأجر فقد خص في مبحث واحد على الأكثر باعتباره عنصر لعقد العمل أو التبعية الاقتصادية.

ويرجع هذا إلى كون القانون قد استغرق وقتا طويلا،من 2006 إلى 2012لإعداد القوانين التطبيقية ليشمل الجهاز القانوني للإصلاح كافة القطاعات التابعة للوظيفة العمومية،و الشروع في تطبيقه في شقه المتعلق بالأجور مع بروز بعض الانحرافات في النصوص التطبيقية له.

وفي هذا الصدد تطرح الإشكالية التالية:

- ما مدى فاعلية الإصلاحات المتبنية اثر إصدار مختلف القوانين الأساسية ولاسيما القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية06-03، و الضمانات المتخذة لتجسيد المبادئ المكرسة فيه لإصلاح نظام الأجور بتوفير اجر عادل و محفز لتحقيق الرضا الوظيفي؟

بعد فشل المشرع في القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966في توحيد القطاعين الإداري والاقتصادي،متبنيا الحل الكلاسيكي وتكريس مبدأ لكل حسب رتبته، جاء القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978لإزالة الفوارق المسجلة بين مختلف القطاعات وإرساء نظام جديد يكرس " مبدأ لكل حسب عمله ولكل حسب قدرته " تماشيا والاختيار الاشتراكي، في حين يكرس القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006" مبدأ لكل حسب مؤهلاته ولكل حسب مسؤولياته"سعيا لتجسيد الحكم الراشد.

للعوامل التاريخية والتوجيهات السياسية والظروف الاقتصادية بالغ الأثر على صياغة مبادئ جديدة لوضع حد للأنظمة السائدة قبل الاستقلال ومسايرة الأساليب الجديدة في التسيير والانسجام بين مختلف القطاعات.

إن الإصلاحات المقررة لم تسمح بمسايرة الأوضاع الاقتصادية خاصة التحكم في نزوح الإطارات إلى القطاع الاقتصادي العام و الخاص أو الهجرة إلى الخارج أو الحد منها بالاستجابة لاحتياجات شريحة الموظفين على إثر تدهور مستواها المعيشي ولم تفلح في وضع نظام يسمح بتوفير أجر عادل يرتكز على أسس موضوعية ويتسم بالمرونة.

وعليه ارتأينا إلى عرض الدراسة للإجابة على الإشكالية المطروحة على النحو التالي:

حيث ان الفصل التمهيدي يكرس للإطار النظري والمفاهيمي للأجور والمرتبات،الموظف والوظيفة العمومية، بتناول المفاهيم الأساسية باستعراض مختلف النظريات والتيارات الفكرية والتطورات المختلفة عبر العصور والمجتمعات والأنظمة من حيث المفهوم، الأهمية ومكوناته وأساليب تحديده، باعتبار أن الجزائر لم تكن عن معزل وإنما تأثرت بالأوضاع السائدة، واستوحت منها سياستها للأجور بطريقة أو بأخرى.

أما بخصوص الفصل الأول سنتناول بالدراسة موضوع الأجر أو المرتب في الجزائر، بتشخيص الوضعية السائدة قبل 2006 تاريخ صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أي حتى من العهد الاستعماري لنتمكن من فهم التغييرات التي أتى بها المشرع والتأكد من مدى التطبيق، ليتسنى عرض النظام الجديد للتأكد من مدى صلاحية الإصلاح الذي تضمنه.

فسنتعرض فيه إلى التطور التاريخي للأجر بالجزائر في ظل الاستعمار الفرنسي و بعد الاستقلال إلى غاية صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966،و القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 الذي عرف تطبيقه في سنة 1985 بتبيان أهداف، المبادئ المتبعة في تحديد الأجر، ليتسنى إجراء دراسة مقارنة مع المبادئ التي جاءت به هذه القوانين وفق النمط السياسي، الاجتماعي و الاقتصادي المتبع.

أما الفصل الثاني سيكون محورا لتبيان مدى تطبيق أحكام قانون2006 في ظل التطورات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية التي عرفتها البلاد، لاسيما بعد سنة 2006 إلى يومنا هذا، ومحاولة منا لإثراء هذا العنصر الهام بالنسبة للموظف، الوظيفة العمومية والمجتمع.

وفي الأخير سأتولى إدراج الاقتراحات التي أعتبرها ضرورية لإثراء سياسة الأجور في الجزائر.

لقد اتبعنا في معالجة هذا الموضوع المناهج الأساسية التالية:

المنهج التاريخي: وذلك بإعطاء لمحة عن تطور الأجر في الجزائر والأنظمة المتبعة ومدى تدخل الدولة.

المنهج الوصفي:إبراز النظرة الجديدة للمشرع الجزائري بإصدار القوانين الأساسية العامة للعامل والوظيفة العمومية، بتناول عناصر ومكونات الأجر أو المرتب في مختلف الأنظمة المتخذة.

المنهج التحليلي: دراسة المفهوم الجديد للأجر من خلال سياسة التوحيد على مستوى مختلف القطاعات، وتحليل أساليب تحديده.

الفصل التمهيدي

الأجر و أنظمة تحديده

ليتسنى لنا القيام بدراسة موضوعية للإشكالية المطروحة من الناحية القانونية،ينبغي عرض أهم المفاهيم والعناصر المرتبطة بمجال الإصلاح الذي ابتغى المشرع الجزائري إرسائه للاستجابة لتطلعات الإدارة والطموحات الشرعية للموظف.

إن الدولة أو الإدارة العامة لا تساوي إلا بما يساويه موظفيها[1]،مما يستلزم حسن إختيارهم من حيث التأهيل والكفاءة بما يناسب المهام المنوطة بكل وظيفة. وتكريس ضمانات من شأنها أن تضمن حسن استعمال السلطة، الصلاحيات والمسؤوليات الملقاة على كل موظف وتفادي الانحرافات التي تلحق بأضرار للإدارة ومستخدمي المرفق العام وانهيار مصداقيتها.

إذا كانت الدولة منذ نشأتها تشرف على مهام ضبطية لفرض نظام معين وحماية كيانها من الزوال، باستعمال أعوان يكلفون بتنفيذ السياسة المسطرة، فإن مجال تدخلها أصبح أوسع ليمس جميع قطاعات النشاط، فتحولت الدولة المعاصرة من دولة الشرطة إلى دولة التنمية، لما تقوم به من تعبئة كل الطاقات البشرية و المادية لزيادة الإنتاج القومي وتحسين الخدمات العامة كماً و نوعاً، أي دولة الخدمة، أو دولة الرفاهية و الرخاء لما تستهدفه من رفاهية و رخاء المواطنين[2] وهذا ما يمكن إدراكه في الدول التي أخذت درب التنمية و الخروج من التخلف.

و لتحقيق ذلك لابد من إرساء إدارة قوية تتمتع بوسائل و صلاحيات واسعة، مما جعل البعض يقضي بأنها أصبحت دولة الإدارة مما سمح للعلماء إعتبار القرن العشرين قرن الوظيفة العامة[3] .

---

[1]سليمان محمد طماوي –الوجيز في القانون الاداري–دراسة مقارنة–دار الفكر العربي–القاهرة –مصر –1996–ص391

[2] أحمد زكي بدوي – معجم مصطلحات العلوم الإدارية – دار الكتاب اللبناني بيروت – 1983ص93

[3] حمدي أمين عبد الهادي- نظرية الكفاية في الوظيفة العامة ط1 1966 دار الفكر العربي ص2

و هذا ما يفسر حداثة القانون الإداري، و التوسع في الدراسات الإدارية لمحاولة تسليط الضوء على هذا الدور و التخطيط الإداري، بإقتراح ميكانيزمات كفيلة بالتكفل الأنجع بمهام التوجيه والمتابعة و التنظيم، في مجالات شتى أهمها تسيير الموارد البشرية ، التحفيزات و تطوير الأنظمة الإدارية، لتساير التطور المسجل في مفهوم الوظيفة العامة من خدمة للحاكم إلى خدمة الشعب.

لذا، يختلف تعريف الوظيفة العامة من دولة إلى أخرى ومن حقبة إلى أخرى وفقا لمحتواها و الأهداف المنوطة بها. و يتضح أكثر من خلال المعيار المعتمد إما مادي أو هيكلي الذي يكون له آثار قانونية من حيث مجالها و موضوعها[1]. فتعرف الوظيفة العامة بأنها كل عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى . وكلما وجدنا مؤسسة ادارية عامة يوجد وظيفة عمومية أو خدمة عمومية2 فالخدمة العمومية للصحة تتولاها المستشفيات ووزارة الصحة ، أما التعليم فتتكفل بها الجامعة ، الثانوية أو المدارس ووزارة التربية أو التعليم العالي .

كما يتجه البعض الى النظر الى طبيعة نشاطها،و في هذا الصدد يعرفها الاستاذ "ريفيرو" بانها نشاط يهدف الى تحقيق الصالح العام3.

[1] شفيق إمام – نظام الموظفين -مكتبة القاهرة الحديثة --1964 ص -15.
راجع في هذا الاتجاه كذلك أحمد بوضياف – الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر – المؤسسة الوطنية للكتاب 1986ص 46.

[2] 3. Mahiou Ahmed-op cit-P286

[3] . Jean Rivero-Précis du droit administatif-Dalloz-Paris -1970-p 447

المبحث الأول

تعريف الأجر، تطوره وأهميته

المطلب الأول

تعريف الأجر

يتخذ الأجر عدة مفاهيم وفقا من أي زاوية ننظر إليه، بحيث نجد له مفهوم لغوي، اقتصادي، قانوني، اجتماعي.

الفرع الأول:

المفاهيم

1. **المفهوم اللغوي:**

إن كلمة الأجر وجمعها أُجور تعد دخيلة على اللغة العربية و تعود، على الأرجح، إلى أصل أَكَدي دخلت العربية عن طريق الأكدية منذ العصر الجاهلي، وخضعت لأحكام اللغة العربية في الاشتقاق والتصريف، يتبع سردها في أكثر من موضع[1].

يقابل الأجر في اللغة العربية، SALAIRE في اللغة الفرنسية و SALARY في اللغة الإنجليزية (2) فهي مستمدة من الكلمة اللاتينية SALARIUM[2]، من أصل كلمة SAL أي الملح، وهو تعبير من أن التعويض يكون مقابل التبادل بالملح[3] ومن هنا جاء تعبير (SOLDE) الذي يقدم للجنود من أجل شراء الملح. ولهذا أطلق على الأجر "salaire"[4]

2. **المفهوم الديني:**

فتعني الثواب و المكافأة عن العمل المؤدي دون النظر إلى قيمته أو طبيعته، بحيث جاء القرآن الكريم في سورة (**الأعراف الآية** 170) ﴿**إِنَّا لا نُضِيعُ أَجْرَ المُصْلِحِين**﴾ ،

---

[1] موقع الانترنت www.mawsoah.net–مطانيوس حبيب –الأجر. الموسوعة العربية العالمية –10 جانفي 2010،

[2] – أحمد زكي بدوي، مرجع سابق ص 352.

[3] – موقع الانترنت http/fr.wiki pèdia.org/salaire– –09 /2010/04.

[4] –حماد محمد شطا–النظرية العامة للأجور و المرتبات–دار النشر –مصر–1982–ص 14

ليدل على ثواب العمل الصالح، ثم يعطيه معنى المقابل في **(سورة الطلاق الآية 6)** بقوله تعالى ﴿**فإن أرضعن لكم فأتوهن أجورهن**﴾ و اتخذت السنة نفس المفهوم بقوله صلى الله عليه وسلم ﴿**أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه**﴾ [1]وهو صريح العبارة، لما للعمل من أهمية يرقى إلى درجة العبادة المثلى، فيتحصل صاحبه على أجرين، الأول هو المقابل الدنيوي أما الثاني فهو يبقى محفوظا ليوم البعث.

3. **المفهوم الاقتصادي:**

الأجر بالمفهوم الاقتصادي هو المبلغ الذي يدفع للموظف مقابل قيامه بعمل ما لحساب الغير "شخص طبيعي أو معنوي"، وهذا المفهوم يتمسك به بصفة خاصة أصحاب النظرية الليبرالية التي تجعل من العمل كأية سلعة تباع وتشترى وفقا لقانون العرض والطلب، فتجرده من الطابع الإنساني.

ينطلق هذا المفهوم من اعتبار العمل، ذلك النشاط الإنساني المبذول للحصول على منفعة بتحويل المواد إلى سلعة تشبع حاجة الإنسان. والعمل بهذا المعنى نافع ومؤلم في آن واحد، فهو يتضمن عنصر الألم، أي الجهد الذي يكون الموظف ملزماً ببذله، وعنصر المردود أو المنفعة، وهو ما يحصل عليه الموظف سواء عمل لنفسه وحصل على النتيجة مباشرة أو عمل لحساب غيره وحصل مقابل ذلك على أجر، فتؤكد نظرية الأجر الكفء على أن الأجر يشكل سببا لتحفيز العمل فيكون الجهد المبذول مرتبطا بمدى أهمية أجر الوظيفة، بالمقارنة مع الوظائف البديلة[2].

فمعناه يختلف من منظور المستخدم الذي يعتبره تكلفة تدخل في حساب الربح الذي يتحصل عليه وسند للحصول على خصم في الضرائب، أما بالنسبة للموظف الأجير فهو وسيلة لكسب قوة عيشه مقابل للجهد المبذول.

[1]حماد محمد شطا–مرجع سابق–ص24–

[2] – تومي صالح – مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي – دار أسامة للطباعة و النشر و التوزيع–الجزائر 2004 ص 396.

فعرف تطور ملحوظ في ظل ضغوطات الطبقة الشغيلة التي تجمعت في شكل تنظيمات نقابية تسعى إلى جانب تحسين ظروف العمل، المطالبة بزيادة في الأجور وبالتالي رفع مستوى معيشتها.

4. **المفهوم الاجتماعي:**

الأجر بالمفهوم الاجتماعي هو الدخل الذي يتحصل عليه الموظف للتكفل باحتياجاته الاجتماعية والمعيشية، جراء قيامه بعمل،فهو حاجة ضرورية لضمان معيشة العامل فيشمل كل ما يقدم له[1]، فأصحاب هذا المفهوم يرون أنه يجب ألا يعامل كأنه سلعة أخرى لكون العمل الإنساني من العوامل الرئيسية للإنتاج لذا لا ينبغي تركه تحت رحمة قانون السوق، وإنما يستوجب تدخل الدولة في تحديد على الأقل الحد الأدنى وإضفائه الحماية القانونية اللازمة.

يسمح هذا الاتجاه إلى إرساء قواعد النظام الاشتراكي التي نادى بها كارل ماركس، بإعطاء مفهوم جديد ألا وهو حصة العامل في الإنتاج المعبر عنها نقدا، حيث يقيم مقدار أو نوعية العمل المقدم من طرف كل عامل وبصفة عامة هو كل ما يتقاضاه مقابل عمله نقدا أو عينا بأي صورة كانت وتشمل العلاوات، المكافآت[2].... الخ.

و هذا ما يعطيه مفهوم أوسع يشمل كل ما يأمل العامل الحصول عليه.

5. **المفهوم القانوني:**

تجمع معظم التشريعات في تعريفها للأجر بأنه يقصد به أساسا كل ما يعطى للموظف مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذا لعقد العمل، بجعله عنصرا أساسيا في عقد أو علاقة العمل، ومساويا أو متناسبا مع الالتزام بالعمل المنجز.

إلا أن المشرع قد تجاوز في الوقت المعاصر هذا المدلول القانوني الضيق ليضفي على الأجر الحماية اللازمة، وإبراز الطابع الحيوي الذي يتميز به بحيث أصبح الأجر يشمل

---

[1] حماد محمد شطا–مرجع سابق–18

[2]– سليمان أحميه –التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري –علاقة العمل الفردية الجزء الثاني – ديوان المطبوعة الجامعية – 2002 ص 267.

مداخيل تستجيب أكثر لوضعية الموظف وظروف العمل كالتجربة والخبرة والإجازة السنوية، والغيابات المدفوعة الأجر.

لذا ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 1948 الذي أصدرته هيئة الأمم المتحدة في المادة 23 " لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة وعند اللزوم تضاف وسائل أخرى للحماية الاجتماعية ".

تنص المادة الأولى من الاتفاقية رقم 100الخاصة بالأجر المتكافئ للعمال والموظفين لقاء العمل المماثل بتاريخ 06 جوان1951 على أنه في " تطبيق هذه الاتفاقية يقصد بعبارة اجر أو الراتب العادي،الأساسي أو الأدنى وكل المزايا الإضافية أخرى التي يقدمها صاحب العمل للموظف لقاء استخدامه،عينا أو نقدا بصورة مباشرة أو غير مباشرة ".

و هذا ما أكدته المادة الأولى من الاتفاقية العربية للعمل رقم 15 لسنة 1982 بشان تحديد و حماية الأجور :"يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه الموظف مقابل عمله ،كما يشمل العلاوات و المكافآت و غير ذلك من متممات الأجر ،أي كل ما يصرف للموظف مقابل العمل الذي يؤديه."[1]

قد اخذ التشريع الجزائري بنفس التعريف من خلال نص المادة 81 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بأنه :"يفهم من عبارة الأجر حسب هذا القانون ما يلي :

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة .

- التعويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية وفقا لظروف عمل خاصة ،لا سيما العمل التناوبي و العمل المضر و الإلزامي . بما فيه العمل الليلي ،و علاوة المنطقة .

- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه.

و لم يخالف القانون الأساسي العام للوظيف العمومي هذا التعريف في مادته 119.

[1] –احمد زكي بدوي –علاقات العمل في الدول العربية –دار النهضة العربية للطباعةو النشر–بيروت–1985–ص182

6. الأجر والمرتب

أصبح من العسير تحديد مفهوم أو تعريف دقيق صحيح وموحد للأجر، وحتى في اختيار التسمية.

يظهر هذا التردد بين الأخذ بالأجر أو بالمرتب الأكثر غموضا، فالأجر يتعلق أكثر بالقاعدة التي يختارها المشرع، بحيث يختلف مفهومه في قانون الضمان الاجتماعي و الضريبي مما هو في قانون العمل أو الوظيفة العمومية.

إن المفهوم البدائي للأجر، الذي يقضي بأنه مقابل العمل[1] على أساس الكيفية وكمية الخدمات المؤداة، لايؤخذ به في أغلب القوانين التي اتجهت إلى اعتباره يشمل كل المبالغ المدفوعة بمناسبة علاقة العمل.

في هذا الإطار تنص المادة 66 من الكتاب الأول من قانون العمل الفرنسي لـ 2 أوت 1949 المتعلقة بحجز الأجر على أن الإجراء ينطبق على" المبالغ المسددة في نطاق المرتب لكل شخص أجير أو يعمل بأي شكل كان أو بأي مكان لحساب واحد أو عدة أصحاب عمل، ومهما كانت طبيعة أو مقدار المرتب ومهما كان شكل أو طبيعة العقد"، ومعنى ذلك أن المشرع قد أخذ بمفهوم أوسع من مفهوم عقد تأدية الخدمات باستعماله عبارة المرتب أيضا في المادة44 منه فيما يخص تسليم قسيمة الأجر Fiche de paie.

هذا التوسع قد أخذ به المشرع الفرنسي كذلك في قانون الضمان الاجتماعي بخصوص تحديد قاعدة حساب الاشتراكات، في قانون 20 مارس 1954، بنص:" كل المبالغ المسددة للعمال مقابل أو بمناسبة العمل خاصة الأجر والمنافع........".

فهنا يظهر جليا الفرق مع المرتب الذي يعتبر مجمل الامتيازات المرتبطة بالوظيفة[2] أي مقابل الخدمة و الامتيازات المرتبطة بالوظيفة أو بوضعية الموظف.

[1] – أحمد زكي بدوي – مرجع سابق – ص 352.

1.Gerard Lyon. Caeu G.H Camerluik– traité du droit de travail (les salaires–DALLOZ paris 1967 P 6

فالمرتب في اللغة من ترتب أي يستقر والراتب يعني رزق ثابت دائم مع دوام الوظيفة.وفي الاصطلاح فهو المقابل المادي الذي يدفع عن فترات زمنية محددة بغض النظر عن ساعات العمل المؤداة وهو المقابل المادي لقيمة الوظيفة التي يشغلها الموظف.[1]

أدت تطبيق المبادئ الاشتراكية إلى التلاشي النسبي للتفرقة بين الموظفين ذوي الياقات البيضاء والعمال ذوي الياقات الزرقاء وبالتالي اختزلت مفاهيم الأجر و المرتب في لفظ واحد يدل علي الاثنين ألا وهو الأجر[2].

كما أن التطور الملحوظ الذي شهدته الإدارة من توليها لنشاطات كانت حكرا للقطاع الخاص ، مثل النقل ، الصناعة و الطباعة إلى آخره و إسناد بعض المهام التابعة للإدارة كوكالات التوظيف و مراكز إصدار بعض الوثائق التي كانت من صلاحيات الإدارة العمومية إلى غيرها ،قد ساهمت في تضييق الفارق.

ويرى البعض أن المبتغى من استعمال مصطلح الراتب (Traitement) أو المرتب (Rémunération) هو للتفرقة بين الموظف والعامل، والذي يتميز تحديده عن طريق القانون كما جاء به الكاتب سبولر« spuller »،و يتغير بموجب القانون وفقا لمعطيات مختلفة[3].

وهي تفرقة ليست ذات أهمية من حيث مفهوم ومدلول الأجير طالما أنها لا تستند إلى أي سند علمي أو قانوني[4].وأكثر من ذلك أن دراسة المرتبات في الوظيفة العمومية قد تبرهن لنا أن هنالك في غالب الأحيان علاقة شبه أجرية وإلا أجرية بحتة' ولا يمكن أن يكون عنصرا للتمييز بين الموظف والعامل أو بين القطاع الإداري والاقتصادي.والمشرع الجزائري لم يول أهمية في التفرقة بين المصطلحين إذ انه يستعمل تارة الأجر وتارة أخرى المرتب.

---

[1] –محمد حافظ الحجازي –إدارة الموارد البشرية– دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر– الإسكندرية – الطبعة الأولى 2007 ص 171

[2].محمد حافظ الحجازي – مرجع سابق– –ص171

[3]–الكر محمد – مرجع سابق–.ص22

[4] – سليمان أحمية – مرجع سابق– ص 214.

وهذا ما يتضح في صياغة مختلف القوانين الجزائرية المنظمة لعالم الشغل ففي الامر 66/133 وبموجب المادة 31منه لقد استعمل المصطلحين "الاجور و المرتب بالنص على"يكون للموظف الحق بعد اداء الخدمة في اجور تشتمل على المرتب...." و هنا ينفي صفة النفقة للاجر المسدد للموظف و يجعله مقابل الخدة شأنه في ذلك أن ما يصرف للعمال.

و نفس الاتجاه الذي انتهجة المشرع الجزائري في الرسوم 85/59 الذي جاء في المادة65 منه "تحدد اجور العمال الرئيسية..." وحتى في المادة 80من قانون علاقات العمل[1] لقد استخدم مصطلح المرتب بنصه على ان:"للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى، و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل". أما قانون الوظيفة العمومية06/03 فقد استقر على مصطلح المرتب بنص المادة 121منه:"..يمثل الراتب المقابل للواجبات القانونية الاساسية للموظف"مما يؤكد ان المرتب يدفع كلما توفرت الشروط القانونية ألا و هي اداء الخدمة و المهام المطابقة لرتبة أو مهام منصب الشغل [2].

إلى جانب ذلك أن الموظف يعتبر ما يتلقاه مقابل المهام المسندة له التي يؤديها في المكان والوقت المحدد دخلا ،بغض النظر عن التسمية التي تخصص له في التشريعات أو الأنظمة، وبالنسبة للإدارة فهي تكلفة تخصصها في ميزانياتها لضمان تحقيق الأهداف المسطرة لتوفير الخدمات العمومية المنوطة بها.

ان مكانة الموظف تتحدد بمركزه و قدرته في الارتقاء و ليس بالتسمية التي تمنح له لمقابل الواجبات و الخدمات التي يؤديها و ان يكون متوافق معها أي عادل يسمح له بتغطية احتياجاته و المشرع يهتم بضمان هذا الحق و حمايته مع تبيان محتواه تحقيقا للشفافية .

لذا ارتأينا استعمال مصطلح الأجر في الوظيفة العمومية، بمدلوله الغذائي وخاصيته الاجتماعية باعتباره دخل يسمح لصاحبه تلبية احتياجاته الأساسية وقضاء حياة كريمة.

---

[1] القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21افريل1990المتعلق بعلاقات العمل–الجريدة الرسمية رقم17المورخة في 25افريل1990–ص562

[2] راجع احكام المادة 128من الامر 06/03،مرجع سابق

الفرع الثاني

التطور التاريخي للأجر

يتضح عن التطور الذي عرفه الأجر أنه أضفى قيمة و أعطى معنى للعمل الذي يقوم به الإنسان، باعتباره كائن اجتماعي لإشباع حاجاته الأساسية لنفسه ومن يعوله.

فشكل الأجر لم يكن قائما منذ الأبد، بحيث أنه في العصور البدائية كان العمل الشخصي يكفي لسد حاجات الإنسان، ليتطور فيما بعد لإشباع حاجات الغير و العمل لحساب الغير، فاتخذت أشكال مختلفة ، أو بالأحرى تطور مع ظهور علاقات العمل المبنية على أتفاق طرفين:

<u>أولا: نظام الرق</u>

يتسم هذا النظام الذي ساد العصور القديمة لكون الإنسان بحكم الأوضاع والطبقة التي ينتمي إليها ملكا للغير كباقي الأشياء و الحيوانات فيكون للمالك الحق في استخدامه لنفسه أو استئجاره أو بيعه أو حتى قتله ، كما يشاء دون أن يقع عليه أي التزام لمنحه أي حق ، باعتباره جزءا من أملاكه و يعمل لصالحه مجانا وبصوره حصرية[1].

وإن كانت لهذه الحقبة صور للعمل من طرف أحرار وذلك بمقابل، كما يتبين جليا من خلال قوانين الملك حمورابي في الحضارة البابلية ، التي تناولت بشكل ما تحديد الأجور والأسعار.

وجاءت القوانين الرومانية لتعتبر إجارة الرق نوعا من إجارة لأشياء مما يعطينا مفهوما ماديا للعمل[2] إلا أن نظام الرق يقف ضد أي تطور للأجر لكون أن ما يقبله العبد مرغما سوف يقبله للعامل الحر، و إلا استبدل بالعبيد[3] بحيث أنه من الهين على صاحب العمل أن يشتري عبدا و يستخدمه فيما يريد و لأوقات غير محددة، ويتخلص من دفع الأجر المرتفع للعامل الحر.

[1]عاقلي فضيلة،درقس في مقياس تشريع العمل،السنة المعية 2014/2013،جامعة الحاج لخضر-باتنة،السنة الثالثة ماستر في تسيير الموارد البشرية، ص 1

[2]– جلال مصطفى القريشي – الوجيز في شرح قانون العممل الجزائري– علاقات العمل الفردية– OPU– 1984– ص 13.

[3]– رمضان أبو السعود– الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني) النظرية العامة لقانون العمل – الدار الجامعية – 1983–ص 25.

فمقابل العمل في ظل هذا النظام هو الحق في الحياة والحصول على الطعام. إلا أن هذا لايعني أن الحضارات القديمة الألفية الرابعة قبل الميلاد، السومرية، المصرية الفرعونية اليونانية العتيقة، وروما لم تعرف أشكال العمل والإدارة، إلى جانب النشاط الرئيسي الفلاحي.كما تشهد عنه مختلف الوثائق والآثار المختلفة [1] وهذا ما يفسر مصدر كلمة الأجر من الأكدية و SALAIRE من SALARIUM . عند الروم التي جاءت نتيجة تشكيل المدن والحاجة إلى نشاطات أخرى مثل الطب، القضاء، مسيري الورشات المختلفة، إلى غير ذلك.

ثانيا: نظام الإقطاع

ساهمت الأديان السماوية في انكماش نظام الرق، ليحل محله نظام الأقتان في العهد الإقطاعي الذي كانت تسيطر فيها النشاطات الفلاحية، فالقن كان بموجب تطبيق مبدأ الحق الإلهي للملوك وأسياد القطاع، يدفع مقابل استغلال قطعة أرض العمل في القصر لمدة أسبوعية، وتخصيص الجزء الأكبر من الإنتاج أو المحصولات الزراعية لمصالح الإقطاع. فبالتالي كان للإقطاعي السلطة المطلقة على عماله فيكلفهم بما يشاء بدون مقابل ولا يمكن أن يغادر المستثمرة دون إذنه.

فمقابل العمل هو الحق في استغلال جزءا ضئيلا من المحصولات الزراعية لسد حاجياته المعيشية البسيطة ، فلا مجال للتحدث عن الأجر في ظل هذا النظام.

ثالثا: النظام الرأسمالي

إن اتساع رقعة السوق وتطور وسائل النقل مع ظهور البنوك إبتداءا من القرن الثالث العشر،واختراع أول آلة في النسيج عام 1598 من قبل "وليام لي " سمحت بفتح المجال للصناعة والوحدات الإنتاجية في القرن السابع عشر للانتعاش أين تدخلت الدولة لتحديد الأجور، نظام التأديب وأدبيات العمل مع حق المواطن للعمل،تبلورت خلالها عدة مناهج كمنهج كولمار بفرنسا.[2]

1. OMAR AKTOUF– les sciences de la gestion et les ressources humaines – une analyse critique – OPU – ENAL– 1986– P17à 32.

2 – رمضان أبو السعود –مرجع سابق– ص 34..

وهذا ما أسماه كارل ماركس بالثورة الصناعية في القرن الثامن عشر و التاسع عشر، التي أخضعت العامل للرأسمالي، و جعله سلعة كباقي السلع أو تكلفة، فتحدد قيمته بمقتضى قانون العرض و الطلب، وكانت للثورة الفرنسية عام 1789 دور هام في إقامة نظاما سياسيا و قانونيا مبني على الحرية المطلقة، وأن عقد العمل شريعة المتعاقدين، لا يمكن أن يتدخل فيه أي طرف أخر أي بمعنى الدولة أو الإدارة.

مع إقرار حرية التجارة والصناعة بقانون ألارد لـ: 2 و 7 مارس 1791، ومنع أي تكتل لأعضاء نفس المهنة بحجة مصالح مشتركة وفقا لقانون شابويي لـ: 14 و 15 مارس 1791 ولا مجال لأي إضراب وهذا نذكر قمع الإضرابات في ضل ملك فيليب في جويلية 1830 و 1848 وفي هذا الصدد يمكن الاستدلال بكتاب إميل زولا (1885) تحت عنوان جرمنال[1] فاعتبر عقد العمل نوعا من أنواع الإجارة، فخضعت علاقة العمل لأحكام عقد الإيجار وترك القانون لطرفي العقد حرية تحديد شروطه بإرادتهما وفقا لشروط سوق العمل.

وتحت ضغط الطبقة الشغيلة، وحرصا من الحكومات المتوالية في فرنسا في ظل الأفكار الاشتراكية إبتداءا من سنة 1948 سنت قوانين ليس فحسب لحماية الموظف وإنما لضمان تسويق المنتوجات برفع القدرة الشرائية للعمال، ليتم تشكيل النقابات في 1884 تحت حكم نابليون الثالث ، لتتولى في 1900 اشتراط في عقودها مع مقاولين بند الالتزام بالأجر العادل مساوي للمتوسط المقبول في الإقليم المحلي.

وهنا نشير إلى أنه قد تقرر لأول مرة في كل من نيوزلندا الجديدة وأستراليا وضع نصوص قانونية لتأطير الأجر، فقامت السلطات بتحديد الحد الأدنى للأجر المضمون في دائرة أو مقاطعة ما، وحذت حذوها الدول الأخرى، كبريطانيا في 1909 و فرنسا في 1915

1. TAYEB BELLOULA – Droit de travail – IMP– DAHLEB ALGER– 1994 P 21–23

خاصة في مجال النسيج الذي يغلب فيه نظام الأجر بالقطعة، وكذا الولايات المتحدة الأمريكية التي سنت أولى القوانين متعلقة بالحدود الدنيا للأجر الخاص بالنساء والأطفال.[1]

وبالتالي جاءت هذه الإصلاحات للتخفيف من شراسة مبدأ الحرية المطلقة " دعه يسير، دعه يعمل " والاعتناء بالموظف كإنسان مصدر لكل ثروة، وهذا التدخل لايعني أن الأجر الذي يتحصل عليه الموظف في ظل المكتسبات العديدة التي تنازل عنها صاحب العمل برضا أو بقوة القانون، قد أصبح عادل يناسب القيمة الكلية للعمل المبذول وهذا ما يفسر التضارب المستمر بين الطبقة الشغيلة وأرباب العمل (العام و الخاص). في ظل المفاوضات الجماعية إما الثنائية (أرباب العمل–العمال (النقابات) وإما ثلاثية (أرباب العمل–العمال(النقابات)–الدولة (الإدارة).

رابعا: النظام الاشتراكي

لقد تولى كارل ماركس استخلاص الفرق بين مختلف أنظمة الإنتاج، الرق، الإقطاع والرأسمالية كمايلي:

في حين يكرس النظام الاشتراكي مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج، وإلغاء الملكية الفردية لأدوات الإنتاج، التي بموجبها تستولي أصحابها على فائض قيمة العمل يعود بالضرورة الموظف، وبالتالي فإن كارل ماركس رائد هذه الفكرة لم يقترح أي إصلاح يعمل به في نطاق النظام الرأسمالي معتقدا أن أي تدخل لإجراء بعض الإصلاحات لن يكون له من أثر سوى تأخير وقوع التطور الحتمي[2].

فيكون الأجر هو حصة الموظف من الإنتاج و يتحقق هذا بتخويل الموظف الحق في المشاركة في التسيير و بالتالي يتمكن في صنع و اتخاذ القرارات التي تهم المؤسسة المستخدمة و لاسيما في تحديد الأجر ومتمماته، و الاشتراكية ترفض المساواة الشكلية التي لا تأخذ بعين الاعتبار ما يمتاز به عامل عن أخر، حتى لاتكون هناك مكافأة على العمل الرديء.

---

[1]– محمد الكر–مرجع سابق.–ص 13

[2]– رمضان أبو سعد – مرجع سابق– ص 33.

إلا أن الواقع يبين لنا أن النشاط الإنساني لا يقتصر في المؤسسات العمومية، في الدول الاشتراكية، وإنما يوجد قطاع خاص لا يمكن أن نطبق فيها نفس المبادئ.

و أن حالة الطبقة الشغيلة فيها ليست بأحسن ما هو في الدول الرأسمالية التي عرفت إصلاحات لأسباب عديدة، وهذا ما يفسر انكماش النظام الاشتراكي في الدول المختلفة، لاعتبار أن السلطة انتقلت من الرأسمالي إلى الدولة أو بالأحرى أصحاب السلطة الذين لا يسعون سوى للحفاظ على مكاسبهم المحققة من جراء التعسف في استعمال السلطة.

- في الرأسمالية، كل العمل الذي يؤديه العامل يتم في نفس المكان، فلا يوجد أي تمييز واضح بين العمل الضروري الذي يتلقى بموجبه أجر والعمل الإضافي الذي لا يستفيد من المكافأة، فالاستغلال يكون ملموس ويعتقد أن الأجر يكافئ العمل كله.
- في الإقطاعية يتم الفصل بين العمل الضروري والعمل الإضافي في المكان و الزمان، و الاستغلال هنا واضح، بحيث أن ليس الإقطاعي الذي يدفع مقابل الخادم وإنما العكس الذي يتحقق، إذ أن هذا الأخير هو الذي يدفع مدخول للإقطاعي.
- في الرق، إن العبد هو ملك بأكمله للسيد الذي يستغله فيما يشاء ، بما فيه العمل أي قوة عمله، في حين انه في الرأسمالية فإن البيع يتم على قوة العمل فحسب، و الاستغلال كائن.

ونستخلص أن الأجر قد ترتب عنه الفصل بين العامل ووسائل الإنتاج بحيث أن العهود البدائية كان العامل ووسائل الإنتاج وحدة تكون مجمعة يعتبرها ماركس بدائية.[1]

الفرع الثالث

أهميـة الأجور

تكتسي الأجور أهمية بالغة من عدة جوانب، يتأثر بها الموظف، الإدارة والمجتمع، من الناحية الاقتصادية ، الاجتماعية وحتى السياسية، باعتبارها من جهة، حافزا لتحقيق الأهداف المسطرة من قبل الإدارة ، لصالح المجتمع و لكونها تساعد المستفيد منها تلبية إلى درجة ما حاجاته الشخصية والعائلية.

1.ABEDERRAHMANE FARDEHEB- Economie politique Vol 2 OPU-1993 P 360.

بالفعل تحتل الأجور والمرتبات مكانة خاصة إذ أنها الوسيلة الأكثر أهمية في تحديد العلاقة بين العنصر البشري والمؤسسة المستخدمة، فهي تربط بين الجهد والتكلفة التي تحددها المؤسسة وبين ما يتوقعه الموظف من عمله في المؤسسة.[1]

أولا: بالنسبة للموظف

تعتبر الأجور وسيلة الإشباع للفرد وإذا أضحت مناسبة لتلبية إحتياجات الموظف ستوفر أقوى الدوافع الأدائية، كما جاء في نظرية التنظيم العلمي للعمل التي أسسها فريديريك تايلور (F.Taylor) الذي سار في دربه واطسون وبافلوف(Watson et Pavlov) أصحاب النظرية السلوكية التي تأخذ بعين الاعتبار أن كل حافز ممنوح يعطينا استجابة متوقعة[2] فيربط تايلور تحقيق رفاهية الموظف والمؤسسة بزيادة الأجر. و تقديم المنح والمكافآت كتحفيز من 30 % إلى 90 % .

وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي:

- أن الموظف غالبا مايختار وفقا لمؤهلاته، وظيفة أو منظمة ماحسب الأجر الذي توفره.
- تمثل المصدر الوحيد أو الهام لمعيشة الفرد العامل أو الموظف، ترفيهه، خدماته والاحتياجات المالية التي يستطيع أن يوفرها لنفسه ولأفراد أسرته[3].
- تعتبر المحدد الرئيسي للمستوى المعيشي للموظف ووضعه في مجتمعه الذي يأخذ بالمعيار المادي المحدد لمنزلة الشخص بالمكاسب المالية أكثر من قياسها بمركزه أو مكانته في عمله.
- يمثل مقياسا للقيمة النسبية للموظف بالنسبة لتحديد مكانته وقيمته بالنسبة للموظفين الآخرين، بحيث يحصل على الرضا عند توافق جهده مع الأجر، أو الغبن عند تلقيه أجر مساوي أو يقل من الذي يتلقاه زميله الذي يبذل أقل جهد.

1 –صبحي جبر العتيبي–تطور الفكر و الأساليب في الإدارة–الطبعة الأولى–دار الحامد للنشر و التوزيع–عمان–الأردن–2005ص391

2 – معمر داود – منظمات الأعمال – الحوافز والمكافآت – دار الكتاب الحديث القاهرة –2006 ص 45.

[3]أحمد ماهر ،إدارة الموارد البشرية،الدار الجامعية،الإسكندرية–مصر-1999،ص201

- تعد حافزا لبذل جهود أكثر بزيادة كفاءته ومساهمته في العمل للاستفادة من الزيادة في الأجور أو العلاوة التشجيعية.

ثانيا: بالنسبة للإدارة

كما سبق أن ذكرناه، يرى تايلور أن الأجر وزيادته يعد حافزا لمضاعفة الإنتاج وبالتالي رفاهية المؤسسة، لما يكتسيه من أهمية بالنسبة للمنظمة. وإن كانت نظرية تايلور قد أنجزت في المؤسسات الاقتصادية فان آثارها ونتائجها تنطبق على الإدارة، لا سيما في الوقت الراهن التي أصبحت الفاعلية والنجاعة وما يتطلبها الحكم الراشد لتلبية حاجات المواطن بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة من مقوماتها.

وفي الإدارة العامة تعد كتلة ونفقات الأجور القسط الأكبر في ميزانياتها.[1]

لذا فإن تقييم أنظمة للأجور تتطابق وتقييم الوظائف بها، بحيث تساهم في تحقيق ما يلي:

- جلب الموظفين المناسبين لتحقيق الأهداف المسطرة في الإدارة وذلك بالإضافة إلى المزايا التي توفرها من حيث الاستقرار.
- المساهمة في تحقيق الرضا الوظيفي، لتفادي الاحتجاجات، الغيابات أو التسيب وتقليل من حالات ترك الوظيفة لاسيما للذين تتوفر لديهم خبرة وكفاءة.
- تحقيق الرقي الأدائي من خلال الربط بين مستويات الأداء ومستويات الأجور[2] وذلك من خلال التوزيع الأنجع لمنح المردودية الفردية.
- جعل الموظف يتحاشى صور الرشوة التي تلحق بالإدارة خسارة مادية ومعنوية وتأمينه من التأثيرات الخارجية[3].

[1] مصطفى محمود أبوبكر ،الموارد البشرية،الدار الجامعية،الإسكندرية-مصر-2004/2003،ص 183

[2] – محمد حافظ حجازي– مرجع سابق– ص 172.

[3] –الامر رقم 01–06 المؤرخ في 2006/02/20–المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحتة –جريدة رسمية –العدد 14

ثالثا : بالنسبة للمجتمع

تعتبر الأجور في المجتمع أداة أساسية لتوزيع الدخل القومي الناتج من مستوى التنمية الوطنية، وأساس لمكافأة الموظف لأداء الخدمة الموكلة له تحقيقا للمصلحة العامة. كما تساهم في تجسيد نموذج المجتمع المراد تأسيسه.

فهي تلعب دورا هاما في الإنعاش الاقتصادي من حيث رفع القدرة الشرائية للموظفين، وخاصة إذا علمنا أن الدولة و الوظيفة العمومية خاصة أكبر صاحب العمل في أغلب الدول ، مما يؤثر في خلق ديناميكية في النشاط الاقتصادي وما يترتب عنه من زيادة الطلب على المواد المختلفة ويستلزم زيادة في الإنتاج أو توفير السلع المطلوبة ، وتحصيل الضرائب وهو ما يعد دخلا للدولة على الفوائد المحققة مما يسمح تحقيق خدماتو مصالح عامة أخرى أو متطورة أكثر مما كانت عليه[1].

هذا فإن الدول تتخذ من سياسة الأجور دعامة لسياساتها المختلفة مما يمنحها مكانة معتبرة في برامج الحكومات والحملات الانتخابية، بغية كسب أصوات الموظفين والعمال، بإقرار زيادات أو إصلاحات في الأنظمة السائدة.

يضاف إلى ذلك تهدف سياسة الأجور إلى محاربة الرشوة وكل صور اللامبالاة وتحقيق مبدأ حياد الإدارة على جميع المستويات.

المطلب الثاني

نظريات و طرق تحديد الأجور

الفرع الأول

نظريات الأجور

تعددت النظريات حول الأجور، دون أن تصل أية واحدة منها لتسليط الضوء على شمولية هذا العنصر الحساس في علاقة العمل، بل كل واحدة تلقي ضوءا على ناحية من

[1]سومر أديب ناصر، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في الشركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية" دارسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري ، "مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال"، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد ،السنة الجامعية 2004/2003، جامعة تشرين، سوريا ص 14 ،

نواحي هذا العنصر الحساس تماشيا و الوضعية الاقتصادية، الاجتماعية و السياسية من حيث الزمان و المكان.

كما أن لهذه النظريات تطبيقات في الوظيفة العمومية لا سيما في الوقت الراهن.

أولا: نظرية أجر الكفاف

أخذ ، من الفكرة السائدة في القرن الثامن عشر وبداية التاسع عشر، التي مفادها أن أجور العمال غير المهرة لن ترتفع إلا قليلا جدا من مستوى الكفاف، الاقتصادي البريطاني ريكاردو(1772-1823) و عمل على تطويرها في نظرية الكفاف أو القانون الحديدي للأجور، مدعيا أن زيادة الأجور الحقيقية بصورة مفرطة تؤدي إلى زيادة السكان بنسبة تفوق عن نسبة تزايد المواد الغذائية و الضروريات الأخرى.[1]

فتماشيا و نظرية العرض و الطلب، فإن زيادة السكان ستؤدي إلى زيادة عدد العمال، مما يضاعف الطلب على العمل مقارنة للعرض ينتج عن ذلك انخفاض الأجور إلى حد الكفاف، وهو ما يلاحظ في بعض دول آسيا و إفريقيا التي تعرف كثافة سكانية عالية و أجور منخفضة حتى في وقتنا الحالي[2].

إلا أن الواقع في الدول العصرية المتقدمة التي انخفضت فيها نسبة الولادات، بالرغم من تحسن الأجور و ارتفاعها فوق مستوى الكفاف بحد كبير بفضل الزيادة في الكفاية الصناعية، مما يؤدي إلى اعتبار هذه النظرية غير سليمة[3] أو بالأحرى فإنها تنادي بعدم المطالبة بالزيادة و رفض تكتلات العمال للدفاع عن وضعيتها المعيشية و الاستسلام للأمر الواقع.

---

[1] .عقيل جاسم عبد الله،بورغيف وطارق عبد الحسين العكيلي –تخطيط الموارد البشرية –المكتب الجامعي الحديثالإسكندرية-مصر-1998-ص-325

[2] عبد العزيز فهمي،هيكل أساليب التحليل الاقتصادي ،دار النهضة العربية ،بيروت ،1986،ص 419

[3] .مكتب العمل الدولي جنيف – مدخل لدراسة الأجور ج هنري ريتشارد سون الطبعة السادسة ترجمة جمال البنا الدار القومية للطباعة والنشر ص.100

ثانيا: نظرية مخصص الأجور

ظهرت هذه النظرية بعد منتصف القرن التاسع عشر، تحت قيادة الاقتصادي البريطاني جون إستيوارت ميل (1806– 1873) و هي تقضي بأن كل مؤسسة تخصص جزءا محددا وثابتا ، في المدى القصير ، من رأسمالها لتغطية أجور العمال باعتبارها تكلفة المستوى مع عناصر الإنتاج الأخرى وهو يقسم على مجموع العمال. على أن لا تزداد الأجور بزيادة رأسمالها أو عند انخفاض عدد العمال ، و العكس صحيح إذ تنخفض الأجور عند زيادة العمال[1].

و أن زيادة الأجور التي يتحصل عليها العمال في بعض الصناعات من جراء الضغوطات التي تمارسها النقابات، أو الظروف الاقتصادية المواتية لهم فإنهم يفعلون ذلك على حساب بقية العمال الذين ستسقط أجورهم[2] ، ليس صحيح أن المؤسسة تعد ميزانيتها ومخطط عملها وفقا لمقاييس عديدة منها الأجور، ولكن بدرجة الدقة والثبات التي يدعيها مناصري هذه النظرية، باعتبار أن تسيير الموارد البشرية يتسم بالمرونة ولو في مدة قصيرة، و قد تتأثر هذه الكتلة المخصصة من جراء الزيادات المقررة نتيجة الزيادة في الدخل القومي، أو إقرار زيادات في أحد عناصر الأجور (الاشتراكات) هذه النظرية تؤيد موقف الرأسمالي باستثناء الموظف في تحديد الأجور و تجعله يرضخ لما يقرره دون مناقشة، ضاربا عرض الحائط المبدأ الأساسي في النظام الليبرالي القاضي بحرية التقاعد، و العقد شريعة المتعاقدين.

ثالثا: نظريـة الإنتاجية الحدية

انصب الاهتمام على هذه الفكرة مع بداية القرن العشرين، تستند على التحليل الحدي للإنتاج والذي بمقتضاه يتحدد الأجر،وأن إنتاجية الموظف هي التي تحدد الأجر وفقا للحد الأدنى للإنتاج الذي يحدده صاحب العمل.وأن صاحب العمل يستمر في تشغيل الموظف

---

[1].محمد طاقة و حسين عجلان حسن –اقتصاديات العمل–الطبعة الأولى–إثراء للنشر و التوزيع–عمان –الأردن–2008ص103

[2]– مكتب العمل الدولي– مرجع سابق – ص 101.

إلى حد الوصول إلى قيمة الإنتاج المحددة.وهنا تتساوى قيمة العمل مع قيمة الإنتاج المحقق [1].

وهذه النظرية تشبه إلى حد كبير نظرية مخصصة للأجور، إذا ارتفعت الأجور فوق هذا المستوى ستؤدي إلى البطالة ومن الصعب تقدير إنتاجية " العمال الحديين".

ومن البديهي أن المستخدم يسعى إلى تحقيق أرباحا بأقل تكلفة برفع مستوى الحد الإنتاجي مما يؤثر بالنقصان في مقدار الأجر، وإن الإنتاج لا يتأثر إلا بالجهد البشري وإنما تتدخل فيه عوامل أخرى الآلات وتركيبة السلع وكذا ظروف العمل.

كما أن الأجر يتحدد تبعا لعدة اعتبارات اجتماعية وشخصية وغيرها.

رابعا: نظرية التساوم

ترتكز هذه النظرية الليبرالية على مبدأ الاتفاق على اجر اثر مساومة بين صاحب العمل و الموظف و تذهب هذه النظرية إلى اعتبار أن الأجر يحدد وفق حدين أعلى وأدنى، و التساوم يتم تبعا لمدى حاجة صاحب العمل الملحة إلى العمال و اضطرار الموظف بقبول المناصب المتاحة ويتوقف الأمر على قوة كل طرف من المساومة[2].

ويعاب على هذه النظرية أنها لم تقدم توضيحات لتسيير الحدين الأعلى والأدنى، وما هي مؤشرات وأسس المساومة التي تدفع بصاحب العمل قبول دفع حد أعلى، وما هي الأوضاع التي تسمح له دفع حد أدنى وقبوله من طرف الموظف دون أية مقاومة.

ويلجأ إلى المساومة الجماعية أو ما يسمى بالاتفاقيات الجماعية لتحقيق التكافؤ بين مساعي أرباب العمل وطموحات العمال وحتى في الوظيفة العمومية التي فتحت المجال لهذه الطريقة لما لها من فوائد على تحقيق الاستقرار ورضا القوة الموظفة.

---

[1] فليح حسن خلف–مرجع سابق–ص 408

[2] رمضان ابو سعود–مرجع سابق–ص'401

خامسا : نظرية القوة الشرائية:

تنطلق هذه النظرية من اعتبار الأجر موجه لاقتناء مواد مختلفة فهو يترجم إذا بالقوة الشرائية للموظف، وبالتالي إذا كانت الأجور أي القوة الشرائية مرتفعة، فإن الاستهلاك يزداد مما يسمح بتسويق المنتجات وزيادة في الإنتاج مما يحقق الازدهار و تقدم الصناعة، أما إذا انخفضت فإن الاستهلاك ينخفض مع تراجع أرباح المؤسسات، مما يؤدي إلى تخفيض الإنتاج و لجوء أصحاب العمل إلى تخفيض عدد العمال وبالتالي البطالة.

و هذا ما أدى بأصحاب هذه النظرية إلى اعتبار أن السياسة السليمة تقضي بضرورة الاحتفاظ بالأجور الثابتة واللجوء إلى تخفيض الضرائب و زيادة مزايا التأمينات الاجتماعية، للمحافظة على القوة الشرائية للعمال وتشجيعها للاستهلاك.

إن كانت هذه النظرية تكتسي نوع من الصحة باعتبار أن المستهلك الأساسي هو شريحة العمال، إلا أنها لا يمكن الاعتماد عليها لتفسير الانكماش الذي يحصل نتيجة فقد أسواق التصدير وعدم قدرة منافسة الموارد المستوردة دون أن نغفل أثار التضخم[1]، و ارتفاع الأسعار التي تنجم عنها سلوكيات قد تؤدي إلى زيادة الاستهلاك لبعض المواد دون غيرها.

سادسا : نظرية العرض والطلب

ينادي بهذه النظرية المفكرين الليبراليين في ظل الحرية الاقتصادية و نمو المنافسة في القرنين الثامن عشر و التاسع عشر، و لاسيما الاقتصادي البريطاني أدم سميث (1723-1790) ، الذي يرى أن تحديد الأجور وفقا لقانون العرض و الطلب سيؤدي بالطبع بالعمال للاتجاه إلى الأجور العالية في الصناعات،المهن والمناطق التي توفر فرص عمل مغرية و بحاجة إلى عمال أكثر[2]، و سيتم هجرة تلك التي يكثر فيها عرض قوة العمل على الطلب منها بحيث تنخفض فيها الأجور، مما يحقق حركية العمل و تحسين توزيع قوى العمل و الازدهار الاقتصادي.

---

[1] محمدالكر،مرجع سابق،ص159

[2] محمد الشريف ايمان،التحليل الاقتصادي الكلي ،مطبوعات جامعية،معهد العلوم الاقتصادية ،الجزائر،1982،ص 177

إن الواقع يؤكد لنا أن الأجر الأعلى لا يؤدي حتما إلى تنقل العمال وإنما كذلك ظروف العمل، عدم الابتعاد من مناطقهم، وكذا الحرص على الاحتفاظ باليد الموظفة المهرة لترقيتهم في الوظائف الجديدة...الخ.

لا يستجيب قانون العرض و الطلب في تحديد الأجور، الحرية ،المنافسة و الاقتصاد، و إنما تتدخل عوامل أخرى مثل نضال النقابات و قوتها لفرض مطالبها من خلال الاتفاقيات الجماعية، وكذا تدخل الدولة لعرض حد أدنى للأجور و تنظيمها.

سابعا: نظرية الأجر العادل

انتهى بعض البارزين من علماء الاقتصاد إلى وضع نظرية الأجر العادل تقضي بأن الأجر يساوي المجهود المبذول و الزمن الذي ينفقه في العمل [1]و هذا ما توصي به المنظمات الدولية والإقليمية للعمل تعبيرا لمطالب الطبقة الشغيلة ، وحرصا على حمايتها من بشع أرباب العمل.ويذهب البعض إلى الاعتداد بما يحققه صاحب العمل من ربح وهذا غير موضوعي.

و مفادها إن قياس الأجر يستند على معطيات عديدة ليس فحسب كمية الإنتاج وإنما كذلك على معايير و محددات الأجور واضحة من تصنيف و ترتيب مناصب العمل و تحديد نظم ومعايير العمل و الأهداف المسطرة لكل عمل ، لأن الخسارة أو عدم تحقيق الأهداف قد تسبب فيها عوامل خارجية عن إرادة و جهد الموظف.

وتشير هذه النظرية إلى انه كلما عومل الفرد بالعدل في علاقته الوظيفية ينمي فيه الرضا وقبول وضعيته طالما انه يحس عند مقارنة نفسه بفرد أو أفراد يكلفون بنفس المهام ويستوفون نفس المؤهلات والقدرات والخبرات وما يتلقاه مقابل هذا العمل.[2]

[1] رمضان أبو سعود-مرجع سابق- ص360

[2] -فيصل حسونة -مرجع سابق-ص110

إلا إن تجسيدها يتطلب تنظيم دقيق في تسيير المؤسسة وشفافية تامة في الحسابات من أرباح وخسارة وكذا تقدير دقيق للمجهود المبذول فرديا وجماعيا كما يستعصي تجسيدها لصعوبة تحديد أهمية الرأسمال على العمل أو العكس.

الفرع الثاني

طرق تحديد الأجر

نستخلص من التطور التاريخي للأجر أن طرق تحديده تطورت من التحديد الانفرادي إلى الاتفاقيات الجماعية أي المساومة الجماعية أو بالقانون، ويتأثر تحديدها بعدة عوامل، نتولى تفصيل ذلك فيما يلي:

أولا: مؤثرات تحديد الأجر تتأثر، من الناحية العملية، تحديد الأجر بعدة عوامل مرتبطة أساسا بمستوى الأداء المطلوب من الموظف و الجهد بمختلف أشكاله،الخبرة المكتسبة طوال الحياة المهنية للفرد في المؤسسة، المؤهلات العلمية و كذا صعوبة و درجة تعقيد المهام المرتبطة بالوظيفة.[1]

كما تتدخل عوامل لا تقل أهمية في ضبط مستوى الأجور والمرتبات وهي:

1-حكم صاحب العمل و الاتفاقيات الفردية :

الأصل في الأجور أنها كانت تحدد وفقا لإرادة المستخدم، أكانت في القطاع الاقتصادي العام أو الخاص، حيث يحدد الأجر أو المرتب قبل التوظيف فيعلن صاحب العمل الذي يحتاج إلى تشغيل بعض العمال عن معدلات الأجور التي سيدفعها لكل فئة من العمال، غالبا ما تكون مماثلة في المكان و الزمان أي حسب سوق العمل ومشيئته، وهذا الإجراء مازال يعمل به.

و في الحضارات القديمة، مصر الفرعونية حين كان الموظفين الذين يزاولون مهام الخزينة، القضاء يتقاضون مرتبات تتفاوت مقاديرها تبعا للوظيفة و الدرجة إلى جانب المكافآت

[1] -فيصل حسونة- نفس المرجع -ص109

و المنح التشجيعية[1]، و إمبراطورية الصين في عهد شن الأكبر التي عرفت فيها الإدارة وجها متقدما من حيث إخضاع الالتحاق بوظائفها عن طريق الامتحانات، و كذا في عهد الإمبراطورية الرومانية، أين استعمل لأول مرة (Solde) أي راتب أو مقابل.

و أحسن ما يمكن الاستناد إليه في الحضارة الإسلامية هو أن لكل من شغل بشيء من أعمال المسلمين أخذ الرزق على شغله ذلك كالولاة ، القضاة ،جباه الزكاة و عمال الصدقة و من شابههم[2] و لما روى البخاري رحمة الله تعالى عن عبد الله بن السعدي أنه قدم على عمر في خلافته فقال النبي صلى الله عليه وسلم:« خذه (أي المال) فتموله وتصدق به فما جاءك من هذا المال و أنت غير مشرف و لا سائل فخذه وإلا فلا تتبعه نفسك ».

و ذكر ابن هاشم و أبن الأثير أن الذي عرض لأبو بكر الصديق رضي الله تعالى عنه ستة ألاف درهم في السنة[3] .

وفي الأنظمة الحديثة ولا سيما في نظام الوظيفة العمومية المفتوح الذي يعتبر العلاقة التي تربط الإدارة و الموظف، علاقة تعاقدية، بحيث يتم التفاوض الثنائي حول مجمل معطيات العقد من حقوق وواجبات ، و لاسيما محتوى الوظيفة و المقابل، شانه شأن العقد المدني الخاص، إلا أن هذه الفكرة قد تلاشت كما لاحظناه سابقا.

2-<u>الاتفاقيات الجماعية:</u>

أصبح هذا الأسلوب أكثر ديمقراطية و أكثر رواجا و يضفي الحماية اللازمة للموظف أمام صاحب العمل لما لهذا الأخير من قوة على فرض سلطته و قانون السوق الذي يتحكم فيه أرباب العمل ، فأيد هذا تكوين نقابات بدأت على مستوى المصانع اتسعت إلى قطاع النشاط الصناعي على المستوى الوطني إلى أن غمرت كل قطاعات النشاط بما فيها الوظيفة العمومية فأصبحت قوة ضاغطة تفرض مطالبها، لاسيما في مجال المرتبات والأجور كما هو

1 – محمد حافظ الحجازي – مرجع سابق– ص 172.

2 – حمدي أمين عبد الهادي – مرجع سابق– ص 106.

3 – إحسان عباس – تخريج الدلالات السمعية لعلي بن محمد إبن سعود الخزاعي – دار الغرب الإسلامي بيروت 1885 ص 783.

الحال في بريطانيا خاصة[1] ، فهي إما محلية خاصة بكل مؤسسة ، أو قطاعية تشمل كل المؤسسات التي تمارس نفس النشاط ، أو وطنية فهي تخص كل القطاعات.

فينصب التفاوض إما على تحديد الحد الأدنى للأجر في حرفة ما ، أو زيادة ، إما بنسب أو بمبلغ على أقساط أو دفعة واحدة ، إدخال منح جديدة و تحديد أجال و شروط منحها و قيمتها ، و تحقيق الانسجام مع باقي المؤسسات أو القطاعات.

وهنا ظهر أسلوب جديد في المساومة الجماعية وهي ما يسمى بثلاثية الأطراف تتكون من أرباب العمل، النقابات و الدولة باعتبارها من جهة صاحبة عمل وسلطة عامة ، تقوم في مجال الأجور وفقا لمعطيات عديدة، الظروف المعيشية المتأثرة بارتفاع الأسعار، ارتفاع الدخل القومي و المعيشي للأفراد ، و أخذت به معظم الدول المتقدمة لاسيما فرنسا.

وفي هذا الإطار ذهبت بعض الدول إلى إنشاء لجان أو مجالس الأجور تقوم بالتحريات اللازمة وعلى أساسها تقترح معدلات الأجور، تكون هذه المجالس ثلاثية الأعضاء: ممثلين عن أصحاب العمل تعينهم منظمة أرباب العمل ، وممثلين عن العمال تعينهم النقابات ، ومحايدين تعينهم الحكومة يتولى أحدهم رئاسة المجلس[2] .

أ–<u>قرارات السلطة العامة:</u>

توجد إلى جانب الأساليب السابقة الذكر طريقة تلجا إليها السلطة العامة بإصدار قوانين وتنظيمات تحدد بها خاصة الحد الأدنى المعيشي المضمون على المستوى الوطني موحد أو حسب القطاعات استنادا إلى معايير واضحة و ذلك بحكم النظام المتبع وضغوطات التنظيمات النقابية[3].

أصبح للدولة المعاصرة دور ايجابي بتوسيع مجال تدخلها لا سيما في الدول التي تعتمد على التنظيم الإداري المركزي والاقتصاد المخطط بعدما كانت متفرجة وراضخة لقوة أرباب العمل.

---

[1] – إحسان عباس – مرجع سابق –ص 786.

[2] – المكتب الدولي للعمل –مدخل لنظرية الأجور– مرجع سابق – ص 78.

[3] -برنوطي ،مرجع سابق،ص311

فبهذا يتم تحديد الحد الأدنى المضمون للأجور و مراجعته وفقا لمعايير عديدة أهمها التضخم، تطور الأسعار، الإنتاجية، بإصدار قوانين تكون إلزامية لكل أصحاب العمل مهما كان القطاع الذي ينتمون إليه العمال أو الموظفين في القطاعين الخاص أو العام الصناعي الإداري أو ألفلاحي أي كل النشاطات التي تسري فيها علاقة العمل.

وقد تذهب إلى أكثر من ذلك لاسيما في الدول التي انتهجت الاقتصاد المخطط كالدول الاشتراكية، والتي لاعتبارات أن الدولة أكبر مستخدم وأن الطبقة الشغيلة لاتستطيع الدفاع عن حقوقها أمام قوة وبشع أصحاب العمل.وهذا بسن قوانين تنظم بها جل مسائل العمل وضبط شبكة الأجور وإضفاء الحماية اللازمة للأجور.

ذهبت بعض الدول منها فرنسا، كما ذكرناه سالفا ، إلى التدخل في فرض دفع أجرا عادلا للعمال اللذين يتم توظيفهم لتنفيذ مشروع معين موضوع صفقة أو عقد حكومي أو إداري بنص صريح في بنوده، وقد تولت المنظمة الدولية للعمل تكريس هذا المبدأ في اتفاقيتها لسنة 1949 التي دخلت حيز التنفيذ في 20 سبتمبر 1952.[1] تقضي بضرورة منح أجور متكافئة مع تلك السائدة في القطاعات الأخرى و التي صادقت عليها الجزائر.

ففي الوظيفة العمومية إن المبدأ السائد هو أن الدولة باعتبارها صاحبة العمل هي التي تحدد أجر كل وظيفة و المزايا المرتبطة بها من منح و مكافآت، و تقرر الزيادات التي تراها مناسبة بالتشاور مع النقابات.

1. **المساومة الجماعية:**

أصبحت المساومة الجماعية، ثنائية كانت او متعددة الأطراف، الطريقة المثلى لتحديد الأجور،تحت ضغط المنظمات النقابية[2]،يتزعمها "كارل ماركس". و هي تتأثر أساسا بمدى وعي النقابات[3]و قدرتها للتفاوض أو المساومة ، تذهب إلى حد التهديد بالإضراب و العصيان مما يؤدي إلى قبول المطالب العمالية ، و فرض زيادات في الأجور و المنح.

---

[1]الاتفاقية رقم 94- المؤتمر العام لهيئة العمل الدولية الخاصة ببنود العمل في العقود العامة-06جوان1949-الدورة32لسنة 1949

[2]مولود حشمان،مرجعسابق،ص

[3]شطيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجازئرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ دارسة حالة جامعة منتوري ، مذكرة ماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية، مدرسة الدكتواره، جامعة منتوري، قسنطينة، الجازئر "السنة الدراسية 2010/2009،ص 12

2. قدرة المؤسسة و إمكانياتها:

إن الوضعية المالية للمؤسسة ورفاهيتها سبب رئيسي لتحديد مستوى المرتبات والقدرة على الاستمرار في دفعها.[1] وغالبا ما تستخدم النقابات العمالية القدرة على الدفع كوسيلة للمساومة الجماعية بالتدليل على أن خزينة المؤسسة تسمح بتدعيم متطلبات زيادة الأجور، وتتذرع المؤسسات المستخدمة بعدم القدرة عن تغطية تكاليف هذه الزيادة، إلا أن الأمر أصبح أكثر وضوحا وشفافية نسبية في حسابات ووضعية كل مؤسسة.

إن ارتفاع سعر البترول والمواد الأولية التي تستغلها الدولة أو بصفة عامة العائدات من الضرائب وأرباح القروض المختلفة إلى غير ذلك يتم عادة مناقشتها في المجالس الشعبية الوطنية وهذا ما يسمح بمعرفة الوضعية المالية والدخل الوطني بدقة.

لذا تلعب الدورات الاقتصادية، من رواج وكساد، أدوار هامة في تحديد مستويات الأجور فهي ترتفع عند الرواج وتنخفض مع الكساد[2].

3. سوق العمل:

إن قلة أو كثرة العرض للوظائف أثر في تحديد مستويات الأجور لاسيما في القطاع الصناعي أين التحديد يكون بمقتضى بنود العقد لا غير في حدود ما و حتى و إن كانت هذه الأخيرة محددة مسبقا بتنظيم و ذلك بإقرار منح تشجيعية مالية و مادية لبعض الوظائف في المناطق البعيدة و المنعزلة مثلا كالصحراء، و اللجوء إلى التوظيف المؤقت عند وفرة الطلب لإنجاز بعض العمليات الظرفية[3].

كما تتأثر بالمستويات السائدة في القطاع على المستوى الوطني أو الدولي ، و هنا يلعب المسح الميداني للأجور دورا هاما في تحديد الأجور سعيا لتحقيق المساواة الداخلية و

[1] –فيصل حسونة– مرجع سابق–ص109

[2] المكتب الدولي للعمل – المرجع سابق – ص 83.

[3]مولود حشمان ،مرجعسابق،ص 39

الخارجية و محاولة منافسة المؤسسات الأخرى بدفع أجور قادرة على الحفاظ وجلب العناصر البشرية ذات الكفاءة المطلوبة[1].

ثانيا : طرق تحديد الأجور

يتم تحديد الأجور باستخدام العديد من الطرق والتي من أكثرها شيوعا واستخداما في الواقع الفعلي بحيث يرتكز في احتساب الأجر على طريقتين أساسيتين هما:

1. احتسابه على أساس فترة زمنية إما بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر أو بالسنة.
2. الدفع على أساس مقدار الإنتاج سواء بالقطعة أو الوقت المنقض في إنجاز قطعة أو وحدة معينة.

أما عن الأنظمة الأخرى فهي بمثابة أشكال مختلفة لهذين العنصرين الأساسيين (باستثناء عناصر المزايا الإضافية والخدمات والمكافآت الأخرى الإضافية).

1*. طريقة تحديد الأجر حسب الزمن:

على أساس هذا النظام يتم دفع الأجر للموظف بالاستناد على وحدة زمنية معينة بالساعة، اليوم، الأسبوع، أو الشهر به تعتبر مقياسا مقبولا [2] دون النظر أيضا إلى كمية الإنتاج التي أنجزها الفرد ويحسب مقدار الأجر الذي يستحقه الموظف بضرب عدد الساعات التي إشتغلها في الأجر للساعة،ترتبط قاعدة الدفع بعد القيام بالخدمة بمبدأ استمرارية المرفق العمومي من حيث طبيعته، كما تعتبر من أساسيات المحاسبة العمومية للمرتبات[3]، و تعتبر هذه الطريقة من أبسط الطرق و أكثرها إستخداما في المؤسسات المختلفة الاقتصادية أو إدارية.

وينبغي الإشارة أن هذه الطريقة لا تستبعد العمل و إنما تكافئ العمل المنجز في فترة زمنية محددة وفقا للمعايير المعول بها أو المحددة للوظيفة المعنية .

[1] صلاح الدين عبد الباقي–مرجع سابق–ص331

[2] .صبحي جبر العتيبي –مرجع سابق––ص291–

[3] هاشمي خرفي ،مرجع سابق،ص 237

ويترتب عن تجاوز المدة الزمنية المحددة دفع تعويضات إضافية وان انتقصت تعرض لاقتطاع. تنتج تعويضات في شكل ساعات إضافية أو التعويض عن الخدمة الدائمة ، في حين يلجأ المستخدم إلى الخصم من الأجر عند تسجيل غيابات عن العمل وفقا للأحكام و القواعد المحددة.

إلا انه هنالك استثناءات لهذا المبدأ بإقرار إمكانية الحصول على الأجر دون القيام أو أداء أية خدمة كما هو الحال في الحق في العطل و الراحة و الغيابات المرخصة [1].

ولعل الحكمة من اقرار هذه الاستثناءات و جعلها حقوقا ثابتة كلما توفرت الشروط القانونية هو اتاحة الفرصة للموظف التفرغ لشؤونه الخاصة،العائلية،الاجتماعية،السياسية،الدينية،او الرياضية،العلمية .... الخ، حتى يتمكن من استرجاع قواه ليكون أكثر لياقة لممارسة مهامه من جديد بالحفاظ على مستوى معيشي لائق خلال مدة انقطاعه عن ممارسة وظيفته[2].

مزايا هذه الطريقة: فيمكن توضيحها فيما يلي:

1. ينطبق هذا النظام عندما يصعب تمييز الإنتاج أو قياسه بوحدات كمية،كما هو الحال بالنسبة للوظائف والخدمات، والوظائف الكتابية والمحاسبية وغيرها.
2. يصبح هذا النظام ملائما عندما يتعذر على الموظف التحكم في كمية الإنتاج، أو ليس هناك علاقة واضحة بين المجهود الذي يبذل و كمية الإنتاج و ذلك عند تدخل عوامل أخرى في ضبط الدورة الإنتاجية ،و تظهر هذه الحالة عندما يتحدد تقديم العمل بسرعة الآلة أو خطوات الإنتاج.
3. يناسب هذا النظام أيضا الأعمال التي تتكرر فيها التأخر ناجمة عن فعل الموظف نفسه.
4. يكون هذا النظام صالحا أيضا بالنسبة للأعمال التي يمثل فيها عامل الجودة أهمية خاصة أكثر من الاهتمام بكمية الإنتاج.

---

[1] .آمال بطاهر ،مرجع سابق،ص 54

[2] امال بطاهر ،نفس المرجع،ص55

5. من مزايا هذا النظام أيضا أنه يتسم بالبساطة وغير معقد، ولا يحتاج أيضا عمليات حسابية كثيرة.

6. بالرغم من قبول بعض نقابات العمال لنظام الأجر على أساس الإنتاج أو بعض نظم الحوافز المالية الأخرى، فإن هناك اتجاه عام نحو تفضيل نظام الأجر على أساس زمني من قبل معظم نقابات العمل، على أساس أن هناك احتمال ضعيف لاستغلال الإدارة للعمال عن تطبيق هذه الطريقة.

7. و في النهاية يمكن القول بأن اختيار نظام دفع الأجور الموظفين في المؤسسة يمثل مشكلة كبيرة الأمر الذي يحتم ضرورة بذل الاهتمام الكافي لاختيار النظام أو المزيج المناسب من هذه النظم لأوجه النشاط المختلفة في المؤسسة، و على أية حال فإن أي نظام يتم اختياره لابد من أن تتوافر فيه مجموعة من الخصائص فمن واقع سجلات الخبرة في وضع و إدارة أنظمة دفع الأجور التشجيعية.

و بالرغم من مزايا هذا النظام إلا أن له بعض العيوب نجملها في الوجه التالي[1]:

1. عدم وجود علاقة مباشرة بين الأجر الذي يحصل عليه الموظف وبين المجهود الذي يبذله خلال فترة زمنية معينة، تنعكس على انخفاض الكفاءة الإنتاجية للفرد.
2. تطبيق هذا النظام يلقى بعبء كبير على المسؤولين القائمين بالإشراف على الموظفين أثناء العمل.
3. صعوبة في التقدير المسبق لتكلفة عنصر العمل باعتباره أحد عناصر الإنتاج وذلك لاختلاف في عدد الوحدات المنتجة من فترة زمنية لأخرى وثبات الأجر المدفوع الموظفين، مما يترتب عليه اختلاف تكلفة الوحدة من عنصر العمل عن فترة زمنية لأخرى.
4. صعوبة تخطيط و رقابة عنصر العمل في ظل هذا النظام :

[1] فليح حسن خلف – مرجع سابق – ص 402 و 403.

– ينمي عدم المبادرة و تلاشي الوعي و الشعور بالمسؤولية لاسيما عند انعدام الرقابة.

– لا تثير الحوافز لدى العمال بحيث يستفيدون لعامل الأكثر كفاءة على أجر مماثل الذي يدفع لزميله أقل كفاءة.

– لجوء بعض الموظفين أيضا إلى البحث عن فرص عمل بديلة أخرى في شركات أخرى تقوم بمكافأة مستوى الأداء الرفيع.

2*. طريقة الأجر على أساس الإنتاج (أو الأجر التشجيعي):

تلجأ المنظمات المختلفة إلى إدراج عامل الإنتاج كمعيار لتحديد الأجور لمكافئة إنتاجية الموظفين، لاسيما في المؤسسات المنتجة لسلع و صناعة الآلات المختلفة ، بحيث يتيسر تقويمها بوحدة قياسية واضحة و دقيقة[1].

فالأساس في هذا النظام الذي يطلق عليه نظام "الأجور التشجيعية " هو ربط مقدار الدخل الذي يحققه بالإنتاج. إلا أنه قد تلجأ بعض المؤسسات إلى تحديد الأجر على أساس الإنتاج الفردي و أخرى تقوم على أساس الإنتاج الجماعي.

وقد ظهرت هذه الطريقة أساسا في مرحلة الازدهار الصناعي الذي تميز بالمنافسة و اتساع رقعة الأسواق مما زاد في الطلب عن السلع فكان من الضروري تحفيز العمال لإنتاج أكثر بمنح إما أجور حسب الكمية المنتجة وإما في شكل مكافآت عن الإنتاج الإضافي تلحق بالأجر المتفق عليه.

فإن كان من السهل تقييم هذا الأجر في الصناعة فإنه من الصعب إيجاد وتطبيق معيار موضوعي ودقيق لتقييم هذه الإنتاجية في الوظيفة العمومية ،و حتى إقناع القائمين بها عن أهميتها في تحقيق النجاعة في التسيير و حملهم على تطبيقها[2].

[1]FC les systèmes de rémunération lies aux résultats, bureau international du travail, organisation internationale du travail 1985 première édition 1985, p 01-02.

[2]بوقبرين عابد،ضوابط بتحديد الأجر،المرجع السابق ص17

إلا أنه مع توسع مهام الإدارة و السعي لتحقيق الكفاية الإدارية، لقد أخذت الوظيفة العمومية بهذه الطريقة مستندة على معايير الكفاية بإدخال منح المردودية و إخضاع الموظف لعمليات التقييم عن طريقة أداءه. وذلك انطلاقا من أن كل منظمة أو هيئة أو مؤسسة تعمل على تحقيق أهداف وأغراض محددة، والتي تسند لكل وظيفة مهام،واجبات ومسئوليات تحددها الإدارة في عملية ترتيب وتصنيف الوظائف.

وهنا يتدخل أداء الموظف لتحقيق هذه الأهداف التي تترجم الأداء المرغوب فيه من قبل الإدارة التي تلجأ إلى التعرف على الأداء الفعلي و درجة تحقيق الأهداف بإجراء عملية تقييم الكفاية و ذلك باستعمال طرق عديدة [1] ،حسب المردود الفردي أو الجماعي لكون أن الموظف لا يعمل بمفرده و خاصة إذا تعلق الأمر بتقييم مسؤول مصلحة معينة.

وبالتالي يمكن اعتماد سياسة على أساس المردود الفردي أو على المردود الجماعي أو الاثنين حسب تنظيم كل مؤسسة.

وفيما يلي عرضا موجزا للسياستين السابقتين:

✓ سياسة الأجر على أساس الإنتاج الفردي: أن أساس هذه السياسة هو تحديد أجر العامل في ضوء عدد الوحدات الإنتاجية التي قام بإنتاجها بصفة فردية، و يتم حساب الأجر الذي يحصل عليه على أساس الإنتاج الفردي أما على أساس أجر القطعة الموحد (بصرف النظر عن عدد الوحدات المنتجة) أو أجر القطعة المتغير و الذي يعتمد على تحديد سعرين للقطعة المنتجة و السعر الأخير يطلق (و غالبا ما يكون مرتفعا عن السعر الأول لتوفير الإنتاج عند حد معين، و ينطلق السعر الأول حتى يصل الإنتاج عند هذا المستوى و بعده يطبق السعر الثاني).

[1] أحمد أبو سعود محمد–الإتجاهات الحديثة لقياس و تقييم أداء الموظفين–منشأة المعارف بالأسكندرية2004ص–11

✓ سياسة الأجر على أساس الإنتاج الجماعي: يتم على مؤشر تحقيق هدف إنتاجي و توزيع علاوة إضافية ، تحديد رقم سياسي معين فوق الأجر الزمني على مجموعة الموظفين المشتركين في أداء عمل معين على أساس مدى مساهمة كل منهم في النتائج ،وذلك إذا حققت المجموعة الهدف الإنتاجي الكلي هو ثمرة جهود مجموعة من الموظفين و هو بذلك يحفزهم على العمل و يرفع من كفاءتهم الإنتاجية.

<u>* مزايا نظام الأجر على أساس الإنتاج:</u>

1. يصلح هذا النظام في حالة إمكانية قياس الإنتاج كميا بدرجة دقيقة و بكل موضوعية.
2. وجود علاقة وثيقة بين مجهود الموظف و بين كمية الإنتاج التي ينتهجها، و هذا يمثل في حد ذاته حافزا قويا الموظفين لزيادة إنتاجيتهم
3. ,يحقق مصلحة لصاحب العمل لأنّ العامل يسعى جاهدا إلى زيادة الإنتاج، بفرض الزيادة في دخله[1].
4. في ظل هذا النظام يكون العمل نمطي او يناسب الإنتاج بانتظام بدون أية أعطال في العمل.
5. يعتبر مناسبا أيضا في حالة ما إذا كان الإشراف غير فعال أو أن المشرفين لا يستطيعون تحقيق مهام متابعة الأداء الفردي.
6. على ضوء هذا النظام يمكن التنبؤ مقدما بتكلفة العمل لكل وحدة منتجة بشيء من اليسر و السهولة.
7. شعور العون بالرضا و عدالة الأجر.

<u>* عيوب نظام الأجر على أساس الإنتاج :</u>

أما عن عيوب و العراقيل التي تعترض تطبيق هذا النظام فتتلخص أهمها في :

– صعوبة وضع معايير و مقاييس الإنتاج و خصوصا في الوظيفة العمومية.

[1] جلال مصطفى القريشي،المرجع السابق،ص 213

– عدم التركيز على عامل الجودة خاصة إذا كانت السلعة تتطلب مواصفات إنتاجية ذات جودة خاصة

–كذلك قد يكون تطبيق هذا النظام مناسبا للعمال المهرة و غير عملي بالنسبة لمحدودي الكفاءة.

–طمعا في الزيادة في الدخل قد يؤدي إلى إرهاق العامل وإصابته بإضرار بصحته كما أنّه يؤدي إلى تهديد العامل دائما وتناقص أجره بتناقص قدرته البدنية او الذهنية خاصة مع مرور الوقت[1].

–أنّ هذا المعيار ينتج عنه عدم الاستقرار في الأجر من الناحية الكمية حيث أنّه يتغير بتغير مستوى المردود الذي هو أساس تحديده

لهذا تلجأ النّقابات لفرض أجر أدنى مهما كان المردود المتحصل عليه فهيتنتقد كثيرا هذا النّمط و تأخذ عليه بأنّه يشجع على لا إنسانية وتعسف أصحاب العمل و ما ينجر عنه من متاعب للعمل[2]

*** طريقة الجمع بين الطريقتين السابقتين :**

إن مستلزمات الكفاية و التجديد للإدارة ، مع الاحتفاظ بالنشاطات ذات الطابع الروتيني ، و عملا بمبدأ ديمومة الخدمة العمومية ، يلجأ إلى الجمع بين الطريقتين بمكافأة الوقت المحدد و المحقق في العمل و مردودية العون المتوصل إليها خلال الأوقات القانونية[3].

إلا أن المردودية تبقى مرتبطة إلى حد كبير بظروف العمل ،أساليب التسيير و مدى الرضا الوظيفي مما يستدعي معالجة إشكالية تحديد الأجر في نطاقها الواسع و ضبط آليات التسيير المختلفة في مجال الوظيفة العمومية .

---

[1] احمية سليمان،المرجع السابق،ص 216

[2] عبد السلام ديب،المرجع السابق،ص 276.

[3] جلال مصطفى القرشي،المرجع السابق،ص 213

الفرع الثالث

حماية الأجر

كرست الدول المختلفة نصوصا تشريعية و تنظيمية لحماية الأجرمن تعسف المستخدم و تناولتها الاتفاقيات الدولية للعمل[1]في اتفاقيات و توصيات عديدة التي أصبحت ملزمة التطبيق في حدود معينة أي برضا الدول المصادقة والمنخرطة فيها إذ بإمكانها إدخال استثناءات في مجال تطبيقها شانها في ذلك شان الاتفاقيات الدولية المختلفة.

إن الحماية التي يحظى بها الأجر ترتكز على المبادئ التالية :

- **1. مبدأ مراعاة الحد الأدنى المضمون :**

ينبغي أن ينطلق تحديد الأجر على الحد الأدنى المضمون التي تتولى،السلطات العمومية في اغلب الدول ،ضبطه وفقا لمعايير من شانها أن توفر للأجير دخل يسمح له العيش الكريم [2]،بحيث يوصي المؤتمر العام لهيئة العمل الدولي في دورته الحادية عشر بتاريخ 30ماي 1928 في النقطة الثالثة على انه :"عند تحديد الفئات الدنيا للأجور يجب – في كل الأحوال – على الهيئات المكلفة بالعملية ضمان مستوى معيشي مناسب للعمال المعنيين".

وبذلك تقضي بضرورة إعلام العمال بهذا الحد و ضمان مراقبة رسمية على الأجور التي تدفع فعلا و تسليط عقوبات في حالة المخالفة[3].

إلا ان الوضعية الاجتماعية و الاقتصادية لها بالغ الاثر في تحديد قيمته و التاكد من احترامه و العقوبات التي تسلط على المخالفين.

- **2. مبدأ ربط الأجر بالعمل:**

---

[1] الاتفاقية رقم95 المؤرخة في 08جوان1949 –الخاصة بحماية الأجور–-دخلت حيز التنفيذ في 24ديسمبر1952

2 زهير بطاش، دليل تطبيقي حول الأجور، بربي للنشر، الجزائر،2017،ص166

[3] محمود سلامة جبر،المرجع السابق،ص 110.

يعد العمل سببا لالتزام الهيئة المستخدمة بتسديد الأجر للموظف والاستفادة من الأجر يتم بعد أداء الخدمة مع وجود استثناءات محددة في التنظيم أو باتفاق الطرفين و ذهبت جل التشريعات لإقرار هذا المبدأ الذي يخدم مصلحة الطرفين[1].

ومن هذا ينبغي أن يكون متكافئ مع الجهد المبذول و يستثنى من استحقاق الأجر في حالات عدم العمل أو الغيابات إلا في الحالات المنصوص عليها قانونا أو المتفق عليه .

فتقضي النصوص التشريعية والتنظيمية دفع أجور دون أن يؤدي فيها الموظف أي عمل كما هو الحال بالنسبة للمناسبات الدينية، الأعياد الوطنية والدولية وكذا الغيابات المرخصة لأسباب محددة.

وقد اختلف في تكييف الطبيعة القانونية لهذا الأجر المدفوع دون أي عمل وكما سمي بالأجر اللاعمل أو اللانشاط[2]

- **3. <u>مبدأ التقدير و الدفع النقدي:</u>**

إن المشاكل التي عرفتها المجتمعات القديمة من هضم حقوق العمال من جراء التقدير العيني لمقابل العمل قد أدت بالمشرع إلى إلزام تقديره بالنقود و العملة المتعامل بها في المجتمع المعني كما يدفع نقدا.

إلا أن هذا لا يستبعد منح مزايا عينية كالسكن والهدايا في مناسبات مختلفة والتكفل بالانخراط في النوادي الرياضية و فتح قاعات للرياضة إلى غير ذلك إلا أنها تستبعد عن الأجر و لو أنها تمنح فقط لعمال المؤسسة [3].

- **4. <u>مبدأ المساواة:</u>**

تركت المعاملات القديمة والى حد ما في العصر الحديث أين التمييز بين أعضاء المؤسسة الواحدة قائم في تقييم العمل والحصول على أجور متفاوتة كما هو الحال بالنسبة للعنصر النسوي ففي الولايات المتحدة الأجر المتوسط للمرأة يساوي 65% من ذلك الذي

---

[1] عبد السلام ذيب،المرجع السابق،ص 273.و.أحمية سليمان،المرجع السابق، ص143

[2], op.cit.p332le salaire , Gérard Lyon-Caen

[3] المكتب الدولي للعمل –اتفاقية رقم95المؤرخة في 8جوان1949المتعلقة بحماية الأجر–المادة 3

يتقاضاه الرجل في نفس العمل[1]. و كذا في دول أخرى متمسكة بقيم العدالة و المساواة الظاهرية.

لذا اتجهت التشريعات المختلفة إلى سن أحكام تقضي بحظر التمييز بين العمال لأسباب جنسية أو عرقية واظفت لهذه الحماية القوة الدستورية يتمثل في إن لكل عمل مساوي في القيمة يخصص له اجر مماثل.

إلا أن إقرار هذا المبدأ لا يستبعد التحايل في تطبيقه بالاستناد على القدرات الشخصية لكل عامل .

- **5. <u>مبدأ الدفع الكلي و المنتظم :</u>**

إن أداء العمل كليا كالتزام من الموظف فانه من واجب المستخدم تسديد الأجر المحدد اثر تأدية الخدمة في المواعيد المحددة و في المكان المتفق عليه مع تسليم قسيمة الأجر مع تبيان عناصره بدقة و يلجا إلى دفعها عبر حساب بنكي ليتسنى إثبات تقاضيه كاملا و للموظف الحق بالمطالبة بتعويض عن أي تأخر في دفعه لما يلحقه من ضرر.

و بهذا فان الأجر يمتاز بما يلي:

- **<u>حرية استعمال الموظف للأجر:</u>**

لا يجوز لصاحب العمل أن يحد بأية طريقة كانت في التصرف الحر في المبالغ المدفوعة له مقابل العمل المؤدى كان يشترط شراء مواد من دكانه أو من أي نقطة بيع أخرى.

فإذا انشأ نقاط للبيع فيجب أن يكون الشراء منها متروك لمحض إرادته و إن تكون الأسعار المطبقة عادلة و معقولة. وإن يستهدف مصلحة العمال وليس لجلب أرباح[2].

و على السلطات العمومية إجراء تحقيقات عن مدى احترام هذا المبدأ و لا سيما في مواقع العمل المنعزلة و معاقبة كل تجاوز.

---

[1];Cahuc Pierre »pourquoi ya-t-il des différences de salaires ? ».reflet et perpectives de la vie économique,2001/1 Tome xl,p 19 http://www.cairn .inforevue

[2] المادة 7من الاتفاقية المذكورة أعلاه

- **عدم قابلية الحجز عليه:**

نظرا للصبغة المعيشية التي يكتسي الأجر بالنسبة للموظف ومورده الوحيد يحظى بحماية خاصة بمنع المساس به بأي شكل من الأشكال، فلا يجوز الحجز أو الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم بأي حجة كي لا يلحق بضرر للموظف.

إلا أن هذا المبدأ ليس مطلقا، بحيث أن الأجر يتعرض في حدود معينة و لا سيما بالقدر الذي يتيح للموظف المدين العيش الكريم و لعائلته إلى الحجز حفاظا على قدرة الموظف للعيش و هذا ما أقرته ضمنيا الاتفاقية الدولية الخاصة بحماية الأجور[1].

وهنا تتدخل بمقتضى أحكام تشريعية ليتسنى للقاضي الذي له الصلاحية لإقرار تنفيذ حكم الحجز لإيفاء الدين الذي يقع على عاتقه. وهذا ما أقره المشرع الجزائري بمقتضى المادة 776 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية حيث حدد النسب الواجب تطبيقها وفقا للأجر الذي يتقضاه،[2]

- **امتياز الأجور عن بقية الديون :**

تحتل الأجور الأولوية في عمليات تصفية ديون المؤسسات المستخدمة لا سيما في حالة الإفلاس بما في ذلك ديون الخزينة العامة أو الضمان الاجتماعي وحتى في القطاع العام بالوظيفة العمومية يتم دفع مرتبات الموظفين في غياب إلحاق قروض الدفع لا سيما في الفترة السابقة لفتح السنة المالية .

- **عدم التنازل عن الأجر:**

لم يفسح المشرع أي مجال للامتناع عن دفع الأجر بإقرار بطلان كل اتفاق أو تصريح بالتنازل عن جزء أو كل الأجر بأية صيغة كانت لان إباحتها تسمح لرب العمل استغلال ضعف الشريحة العمالية لفرض التلاعب فيه.

---

[1] المادة 10 من الاتفاقية الدولية رقم 95 المذكورة سابقا

[2] قانون رقم 09/08 المؤرخ في 25فيفري2008،المتضمن الاجراءات المدنية و الادارية،جريدة رسمية رقم23 الصادرة في 21افريل2008،ص 2

و لا يعقل أن يقبل الموظف التنازل عنه بعد إن أدى عمله وبهذا لا يحمي الموظف فحسب وإنما أيضا من يعوله أي عائلته.

المطلب الثالث

عناصر الأجر

يفهم من مصطلح الأجر أو المرتب بمعناه الضيق المرتب الأصلي الذي يتقرر أساسا لوظيفة ما و بمدلوله الواسع يشمل جميع المزايا التي يتلقاها الموظف أو يأمل الحصول عليها[1].

إن الطريقة المتبعة هي التي تحدد محتوى الأجر الذي يتقاضاه الموظف أو الموظف مقابل أداءه العمل المسند له، وفقا لما تم الاتفاق عليه في القطاع الاقتصادي و النظام الإداري المفتوح أو ما تنص عليه التنظيمات المختلفة في القطاع الإداري و الاقتصاد الموجه حسب المنصب الذي يشغله و الرتبة التي يحتلها.

و هنا تتفق التشريعات المختلفة و الآراء الفقهية و القضائية في التمييز بين العنصر الثابت للأجر و الذي يناسب قيمة المنصب المحتل أو الرتبة و الدرجة التي عين فيها، و عنصر متغير أو ما يسمى بمتممات الأجر من تعويضات، منح و مكافآت.

إلا أن الاختلاف ينصب بصفه عامة على نوعية التعويضات ، المكافآت ، البدلات و العلاوات أو المنح المختلفة ، من حيث عددها ، تسميتها و انتسابها للعنصر الأول أو الثاني.

إن هذه التفرقة تكتسي أهمية في تقييم عدالة الأجر و الإنصاف في حماية حق الموظف لمقابل عمله، ضمان رضاه و تشجيعه لبذل جهود أكثر في المؤسسة و تحسين الأداء، بحيث أن إلحاق جزء من أجزاء أجر المنصب إلى عنصر ما يؤثر في كتلة الأجر التي يتقاضاها الموظف و الموارد التي قد يتحصل عليها مستقبلا في منحة التقاعد أو تعويض العطلة المرضية.

[1] شفيق امين –مرجع سابق––ص159

إن كان العنصر الثابت يتكون نتيجة تصنيف المنصب أو الوظيفة و مرتبة الموظف في سلم الأجور حسب المجموعة، الفئة و الدرجة التي يحتلها و هو ما يقصد به راتب الموظف[1] أو الأجر القاعدي.

فإن العنصر المتغير يكون نتيجة الجهد الإضافي موجه أساسا لتحفيز الموظف على الأداء الأنجع و تجاوز بعض النقائص و السلبيات في الوظيفة.

فالأول يضمن الحد الأدنى لمعيشته أو لما يستحقه من تعويض يتناسب مع جهده المبذول و نوعيته، أما الثاني فيمكنه من الحصول على عيش أفضل و هو الأجر التشجيعي.

و بعبارة أخرى يصنف ما يتحصل عليه الموظف إلى فئتين : أجور تدفع مقابل العضوية في المؤسسة أجور مقابل العمل و أجور مقابل الأداء، فالأولى تكون نتيجة التحاق الموظف بالمؤسسة على أساس قبول عمل معين و أدائه، فالأداء بشكل مرضي، أما الثانية فهي تشجيعية تستلزم سلوك معين من قبل الموظف[2]و هذا ما يشكل المرتب الإجمالي أو أجر المنصب.

و هنا ينبغي التمييز بين متممات الأجر من تعويضات- علاوات- مخصصات- بدلات- المنح و المكافآت حسب التسمية المستعملة من بلد إلى أخر، مما هو جزءا من الأجر أو غريبا عنه من تبرعات و هبات- تعويض المصاريف- و كذا الاشتراكات المختلفة.

الفرع الأول

العنصر الثابت

أولا : الأجر القاعدي أو الراتب:

هو الأجر الثابت الذي يحصل عليه الفرد بشكل منتظم و دوري مثال الأجر الشهري أو الأسبوعي أو اليومي أو على حسب ساعات العمل.[3]و هو المقابل المالي الأساسي الذي

---

[1]نواف كنعان – القانون الإداري – الكتاب الثاني- دار الثقافة للنشر و التوزيع2007 ص111

[2]الدكتور مازن فارس رشيد- إدارة الموارد البشرية، الأسس النظرية و التطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية- مكتبة العبيكات- الرياض 2004 ص 860.

[3]صلاح الدين عبد الباقي، علي عبد الهادي مسلم، رواية حسن، **إدارة الموارد البشرية**، مرجع سابق، ص 261.

يتقاضاه الموظف من الدولة بصفة دورية منتظمة نظير ما يؤديه من أعمال أثناء خدمته فهو بهذا المعنى لايشمل أي دخل آخر سواء كان في شكل تعويضات أو منح أو غير ذلك.[1]

و هو ما يسمى بالأجر المباشر أو الأساسي، الذي يحدد وفقا إما لرتبة العون و للدرجة التي يحتلها و إما للوظيفة التي يعين فيها و بمعنى آخر وفقا لمستوى تأهيله باعتبار أن المناصب تصنف حسب مستوى التأهيل، فهو يتقاضاه كلما أدى عمله وفقا للتنظيم المعمول به في المؤسسة، و في الآجال المحددة و غالبا ما يكون شهريا.

يقابل كل منصب عمل، منصب مالي يستمد و جوده من مخطط التسيير المدرج في ميزانية المؤسسة[2] و مقدار الأجر يتم تحديده بإجراء عملية حسابية تتمثل في قيمة الرقم الاستدلالي للمنصب في مبلغ هذا الرقم و هذا المبلغ قد يكون موحدا لكافة الوظائف، و إما متفاوت من مجموعة إلى أخرى.

1. **<u>خصائص الأجر القاعدي:</u>**

و هنا تتجلى الخصائص الآتية:

أ. **الخاصية غير الشخصية للاجر**:باعتبار المرتب الرئيسي مرتبط بالرتبة و الدرجة أو الوظيفة التي يحتلها العون، فإنه لا يراعي صفة الموظف و خصائصه، مما يمنحه الخاصية غير الشخصية بحيث لا يؤخذ بعين الاعتبار الجهود الإضافية.

فهو الأجر الموضوع لأي عمل يطابق عمل أو مهام المنصب، فالتساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجرة.

فبمجرد الالتحاق بسلك ورتبة يمنح لصاحبه الحق في استحقاق هذا الراتب فلا يؤخذ بعين الاعتبار مردود عمله ،وان لجأت بعض التشريعات إلى إرساء مبدأ مكافأة الجهد بتحديد

---

[1] نواف كنعان-مرجع سابق-ص111-

3. philipeboutelot- jean lafont et michelpiquemot – la rémunération dans la fonction publique-revue algérienne des sciences juridique économique et politique- volume xx –N° juin 1971- OPU- ALGER –P -46.

شروط منح مكافاءة المردودية كما هو الحال في القانون الفرنسي و لكن دون إحداث تغيير في المبدأ (مرسوم 6فيبراير 1950) .

هذا فيكون مركز الموظف تجاه راتبه مركزا تنظيميا بمعنى أن للدولة سلطة تحديده بالزيادة أو النقصان دون إن يكون للموظف الاحتجاج بحق مكتسب ،مع مراعاة مبدا المساواة في المعاملة فالتعديل يجب إن يشمل كل الأعوان الشاغلين لنفس الوظيفة .[1]

ب. الخاصية الغذائية للاجر:

يراعى في تحديد المرتب الحد الأدنى للأجور المضمون على المستوى الوطني الذي يضمن للموظف العيش وفقا لمرتبه، و لا يجوز منح أجر يقل عن الحد المطبق وفقا للتنظيم المعمول به، مما يعطيه الصبغة المعاشية، فقيمة الرقم الإستدلالي للرتبة أو الدرجة الدنيا لا يمكن أن تقل عن الحد الأدنى[2].

و هذا ما نصت عليه المادة 23 من إعلان حقوق الإنسان: "ضرورة جعل الأجور تكفي لمعيشة الموظف و عائلته بصورة كريمة لائقة بالإنسان"[3].

إلا أن هذه الخاصية لم تمنع المشرع من إخضاعه لمبدأ الحجز عليه وفقا للشروط التي تتم فيها بالنسبة للأجور.

ففي هذا الاتجاه قرر المشرع الفرنسي في قانون الوظيفة العمومية19 أكتوبر 1946[4]في مادته 32أن المرتب الرئيسي يجب أن يساوي 120% من الحد الأدنى المعيشي ،و حاليا الأجر الأدنى المهني للتنمية أو المضمون يحدد من قبل الرئيس بعد استشارة المجلس الأعلى للوظيف العمومي كل سنتين غير انه تجاهله الأمر 4 فبراير 1959لكي لا يكون ملزما برفعها عندما يطرأ تغيير في الأجر الأدنى المضمون.

---

[1] نواف كنعان –مرجع سابق–ص–112

[2] حماد محمد شطا ،مرجع سابق،ص 48

[3] الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 (المادة 1/23)، الاتفاقية الدولية رقم 113 الخاصة بإنهاء كل أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة سنة 1979 (المادة 7).

[4] المادة 32 من القانون 1946-مرجع سابق

ج. الخاصية التكافئية و المساواة:

تستجيب هذه الخاصية لمبدأ التكافؤ و المساواة في تحديد الأجور و مرتبات الوظائف و الأعمال التي تتساوى أو تتشابه في المهام ، المسؤوليات و المؤهلات المعتمد عليها في تصنيف و ترتيب الوظائف.

استوحى المشرعين مبدا المساواة لا سيما بين الجنسين الذكر و الأنثى و العرق من الإعلان العالمي حقوق الإنسان لسنة 1789 و كذا ما أقرته المنظمة الدولية للعمل في دستورها بمساواة وتكافؤ الأجور في الأعمال المتكافئة ، بحيث نذكر المادة السابعة من الأمر المؤرخ في 4 فبراير1959 المتضمن قانون الوظيفة العمومية الفرنسية لسنة 1959[1] التي استعملت عبارة شاملة" لكل موظف-" أي دون استثناء أو تمييز.

إن كان هذا المبدأ في الأصل نبيل بحيث يجنب الإدارة مظاهر المحاباة و التمييز الجنسي والعرقي كما يولد الثقة لدى الموظفين ،إلا انه يعاب عليه انه يشجع أكثر الركود و ينمي روح الاتكال باعتبار إن الأعوان يختلفون في طريقة أداء العمل من حيث السرعة و النجاعة.

و عليه تلجا الإدارة في الواقع للاستجابة لمتطلبات اجتماعية اقتصادية أو إدارية خاصة بالمرفق العام و طبيعة الوظيفة و تطورها إلى منح مكافآت لأعوان دون آخرين و ذلك لكون انه لا توجد وضعيات مماثلة في نفس الإدارة.

و تتجلى الفوارق التي تثير في وقتنا هذا الجدل هو تجاوز أجور الأعوان الأجانب الذين توظفهم المؤسسات الأجنبية الموكل لها مشاريع مختلفة ، تلك الممنوحة لليد الموظفة المحلية و قد تم تفسيرها بالمستوى العالي و كفاءتها و كذا تعويضا لمصاريف التنقل و المتاعب المختلفة التي تنجز عن الانتقال من بلد إلى آخر و الأخذ بمبدأ تكافؤ الأجر مع العمل المماثل في بلدهم الأصلي ، لهذه الأسباب لقد تم إباحتها من طرف المنظمة الدولية للعمل.

[1] Ordonnance 59/244 du 04/02/1959relative au statut général des fonctionnaires-JORF-N°0033du 08/02/1959 P1747

د. الخاصية الدورية :

إن المرتب الأساسي يستحق و يدفع بعد انقضاء المدة الزمنية للعمل شهرا في العموم، بصفة منتظمة، ليتسنى للموظف تسيير و برمجة نفقاته و اقتناء مستلزماته، و هذا ما يترجم أسلوب تحديد الأجر على أساس الزمن، وهو بهذا الشكل يمنح للموظف نوع من الارتياح بحيث يسمح له تخطيط نفقاته[1].

في حين قد لا تخضع التعويضات لنفس المبدأ كأن تدفع كل ثلاثة أشهر أو ستة أو سنويا وحتى ظرفيا كمنحة التنقل إلى غيرها و التعويض عن المصاريف التي ينفقها الموظف بمناسبة العمل.

فتطبيق هذا المبدأ يمنح للموظف الحق في تعويض عند عدم دفع المرتب في الآجال المحددة لما يلحق له من ضرر و لجوئه لاقتراض أموال من الغير لتلبية حاجاته.

2. الزيادات في الأجور الأساسية :

- **علاوة إضافية للدخل :**

تطرأ على المرتب الأساسي تغييرات ناتجة عن الزيادات التي تقرها الإدارة، و ذلك إما بإعادة تصنيف و ترتيب الوظيفة أو إقرار زيادة في قيمة النقطة الاستدلالية.

و من أهم الزيادات التي يمكن تسجليها تتم من خلال الترقية في الدرجة أو الرتبة أو الوظيفة وفقا للإجراءات التنظيمية المحددة في هذا الشأن، و هذا ما يجعل الأجر في تحرك و تولد في الموظف دافعية للعمل لتغيير في وضعيته المالية و الاجتماعية.

و في هذا الصدد نشير إلى دور اللجان المنشاة من اجل استشارتها في المسائل المتعلقة بالمرتبات و إعادة النظر فيها في فرنسا (لجنة هبراردHEBRARDتريبونتTREPONT) بحيث تمكنت من رفع المرتب الرئيسي في 1919 من1800 إلى 3800 فرانك وكذا إدراج اقتراحاتها في إعادة تصنيف الوظائف العامة و تحديد شروط الترقية في أحكام قانون 1946.

[1] شعبان رأفةعبداللطيف،حقوقوواجباتالموظفالعام،ورشة عمل التحقيق الاداري و المحاكمة التاديبية ،المنعقدة بالشارقة دولة الامارات العربية المتحدة ،في 3و5ماي 2011،ص 3

و لقد قامت في 1946 لجنة كويين"COYNE" بمشاركة النقابات بتصنيف الوظائف حسب شروط التوظيف طبيعة الوظائف ، الأعباء و الصعوبات لكل منها بتحقيق المساواة بينها و ذلك من خلال ضبط قيمة النقطة الاستدلالية بـ 100 فرانك و كل تغيير في هذا الرقم يؤدي إلى تغيير في الشبكة كلية [1].

الفرع الثاني
نظام التعويضات

إن الثبات لا يعني الجمود بحيث يطرأ على مقدار الأجر تغييرات حسب وضعية الموظف ، لاسيما التعويضات الخاصة بالأقدمية- الضرر- العمل الدائم أو الساعات الإضافية- المردودية الفردية.

كما قد ينخفض عند عدم العمل أي الغيابات حسب ما تنص عليه التشريعات المختلفة، أو انخفاض في مردودية الموظف و فيما يلي عرض موجز على هذه التعويضات التي تكتسي نوع من الثبات و تستعمل في احتساب الاقتطاعات للضمان الاجتماعي و التقاعد و كذا الضريبة على الدخل.

يسند تحديد التعويضات و المكافآت في الوظيفة العمومية،لا سيما في النظام المغلق ،إلى السلطة التقديرية للإدارة لأسباب عديدة إما لتدارك النقائص المسجلة في نظام المرتبات أو تحت ضغط النقابات باستهداف فئة معينة دون الفئات الأخرى و كذا لتفادي الزيادة في الأجور و ما يترتب عنه من عجز في ميزانية الدولة.

أولا : <u>الطبيعة القانونية للتعويضات</u>

إن الأجر بحد ذاته يعد تعويضا عن العمل المؤدى بمدلوله الواسع أي يشمل كل ما يتلقاه بمناسبة العلاقة الوظيفية التي تربطه بالإدارة و هو الأجر الخام أو اجر المنصب المتكون من الأجر القاعدي الذي تناولناه في الفرع الأول و التعويضات المختلفة أو بما يسمى بالأجر

---

[1] P .BOUTELET.JEAN LAFONT et MICHEL PIQUEMAL.LesRemunerations dans la fonction publique francaise ;RevueAlgerienne des sciences juridiques ;economiques et politiques ;volume xx.Juin 1983 n°2 OPU Alger

التعويضي أو الأجر الإضافي أو متممات الأجرو ملحقات الأجريتم تحديدها وفقا لأحكام تشريعية أو تنظيمية[1].

تعددت التعويضات فمنها ما يدفع في شكل مكافآت مالية و منها ما يمنح في شكل هدايا و مزايا عينية ، و من المنح التي يستفيد منها الموظف أثناء عمله وأخرى ما بعد انتهاء علاقة العمل كالتقاعد أو المنح المرضية . و الجدير بالتفرقة بين التي يستفيد منها مقابل جهد إضافي يبذله أو نتيجة يحققها و تلك التي تدفع له على أساس التحاقه أو بقائه في المؤسسة و التي تتصل بوضعيته الشخصية أو العائلية، فهو مبلغ يحتسب بصورة جزافية أو حسب الأجر القاعدي أي وفقا للرتبة أو المنصب أو التأهيل.

وباعتبار المرتب الأساسي تعويض مباشر فان التعويضات الأخرى من مكافآت و منح تعد غير مباشرة، و هذا ما يطرح علينا إشكالية اعتبار متممات الأجر جزءا من الأجر بحيث يخضع لأحكامه من حيث الحماية القانونية و احتساب ما يستحقه الموظف عن إجازاته و مدد الإنذار و قياس مقدار الاشتراكات في الضمان الاجتماعي ، التقاعد و قاعدة حساب الضريبة على الدخل.

اختلفت الآراء في تكييف الطبيعة القانونية للتعويضات فمنها التي تضفي نفس الطبيعة التي يتمتع بها المرتب استنادا على العلاقة الوظيفية كمصدر للالتزام بتسديدها و تكتسي نفس الأهمية في تحفيز الموظف و إرضائه تصرف من ميزانية الدولة.

في حين يذهب الاتجاه الثاني إلى إبعادها من المرتب و تخليصها من الحماية القانونية باعتبارها إضافي مؤقت للأجر تخضع للسلطة التقديرية للإدارة بحيث تخضع لنظام خاص.

لقد تقرر هذا المبدأ في المادة 22 من القانون الأساسي للوظيف العمومي لـ 4 فيبراير1959 التي تنص على انه تضاف إلى المرتب الأصلي تعويضات عن المصاريف الأعمال الإضافية المخاطر المرتبطة بالوظيفة وكذالك قد تمنح تعويضات مختلفة[2].

---

[1] هاشمي خرفي ،مرجعسابق،ص 251

[2] Ordonnance 59/244 du 04/02/1959relative au statut général des fonctionnaires, précitée,

و قد اتخذت الأنظمة الجزائرية[1] نفس الاتجاه منذ نشأتها بإقرار التفرقة بين النموذجين.

بهذا يتجلى الطابع الإضافي و المؤقت للأجر التعويضي فهو قانونا إضافة مؤقتة للمرتب مما يستوجب تقديم التوضيحات الآتية:

1. الطبيعة الإضافية :

يفهم من عبارة الإضافي وجود شروط خاصة تحددها السلطة العامة بإنفراد حتى وإذا لجأت إلى التفاوض واستشارة المنظمات النقابية ، و لها سلطة التقدير عن مدى توفر هذه الشروط فلا يستدعي الأمر توفر علاقة بينها و الخدمة المؤداة و هو السبب الرئيسي في تعددها و تشابهها وما يؤكد العبارة الواسعة المستعملة في صياغة المادة السابقة "يمكن أن تضاف".

و بهذا الشكل تستبعد من المرتب الأساسي من حيث التحديد ، الدفع أو الحساب و لا تدخل في نطاق احتساب منحة التقاعد نظرا لكون هذه الأخيرة مرتبطة بالرتبة.

2. الطبيعة المؤقتة:

إنها عبارة عن مداخيل غير ثابتة[2] و لا تمنح إذا انتفت الشروط المحددة للاستفادة منها مثل الإقامة، المصاريف ، المخاطر إلى غير ذلك. لكون هذه التعويضات موجهة للتكفل بالعناصر الغير المحتسبة في الأجر الأساسي، باعتبارها غريبة عن الرتبة و الوظيفة و غالبا ما تكون ظرفية و إن قد يستفيد منها موظف ما طوال حياته المهنية كالقاطنين و الموظفين في المناطق النائية أو الوعرة.

كما قد تنتفي عند احتساب المنح الخاصة بالتقاعد، العطلة المرضية و حوادث العمل مما يؤدي إلى تقاعس في دخل الموظف عند الاستفادة بهذه المنح المسماة بالأجور المؤجلة ،و ما ينطوي عنه من خيبة الأمل و تدهور في مستوى معيشته و خاصة إذا علمنا أن وزنها كبير في بعض الإدارات .

---

[1] المرسوم التنفيدي رقم 134/10 المؤرخ في 13/ماي2010الذي يؤسس النظام التعويضي للموظفين في المؤسسات و الادارات العمومية،جريدة رسمية العدد23ة الصادرة في 16ماي2010 ،ص4

[2] هاشمي خرفي،مرجع سابق ،ص251

إنها تسمح بتخفيف الثقل على الميزانية المخصصة للتقاعد لتوظيف عدد اكبر والمحافظة على القدرة الشرائية مع تحفيز الفئات المستهدفة.

يضاف إلى ذالكأن السلطة التقديرية تضفي عليها الصبغة السرية قد لا يعلم بوجودها و محتواها إلا المسير و الموظف، و قد تمنح لفئة دون غيرها وهذا ما أدى إلى التشكيك في عدالة المرتبات و خلق نوع من الفوضى في إدارتها و انحرافها عن الأهداف المستهدفة.

و من مظاهر هذا الانحراف تقوم الإدارات السيادية و الغنية بتوزيع مكافآت كعرف متعامل به لا سيما لصالح الإطارات السامية و المقربين من صاحب القرار ، أما في الإدارات الفقيرة فتنعدم بها وتلجا حتى إلى عدم تعويض الساعات الإضافية كالانتقال و المهام الخاصة بالتذرع بحجج مختلفة كضعف الميزانية و الإلزامية التي يتقيد بها الموظف باعتباره في علاقة تنظيمية.

لذا تسعى المنظمات النقابية التي تعادي نظام التعويضات إلى المطالبة بإعطائها الحماية القانونية للأجرو إدخالها في احتساب منح التقاعد و الضمان الاجتماعي، بحيث استطاعت أن تجسد بعض مطالبها إذ أصبحت منحة الإقامة خاضعة لحساب منحة التقاعد[1] في فرنسا ابتداءا من أول أكتوبر 1972[2].

هذا و قد أدى ثقل نظام المرتبات من خلال الشبكة الاستدلالية الصلبة إلى قبول نظام التعويضات لسد الاحتياجات الاستعجالية و ايلائها أهمية خاصة في المفاوضات و الاستشارات التي تتم بمناسبة دراسة وضعية المرتبات و الاجور.

ثانيا : التمييز بين متممات الأجر و التبرعات :

إن استحقاق الموظف للتعويضات، المنح و المكافآت التي تدعم دخل الموظف أي راتبه الأساسي له أكبر دلالة بأن الأجر أو المرتب قد اتسع في مضمونه و مدلوله، ليصبح يشمل كل ما يأمل الموظف الحصول عليه بمناسبة العلاقة التنظيمية التي تربطه مع الإدارة.

[1]Perrot Marguerite. Comment mesure-t-on les rémunérations de la Fonction publique ?.In: Economie et statistique, .N°41, Janvier 1973. pp. 43-52

[2]Decret N°72/908 du 05/10/1972, portant majoration des rémunérations des personnels civils et militaires de l’État aux 1er septembre et 1er octobre 1972 et incorporation partielle de l'indemnité de résidence au traitement soumis à retenues pour pension,jorf du 08/10/1972 p10627

فلا يسوغ له الحصول عليها عند انعدام هذه العلاقة، بحيث تعد تبرعا أو هبة من طرف صاحب العمل في هذه الحالة.

1.المنح و المكافآت:

تعرف بأنها مبلغ من المال تدفعه المؤسسة المستخدمة إلى الموظف في حالة تحقيقه نتيجة معينة تمثل نفعا للمشروع [1] و هنا تتجلى علاقة المكافأة مع العمل المؤدى، أما المنح فتعرف بأنها مبلغ من المال نقدي أو عيني يمنح في مناسبات مختلفة (الزواج، الأعياد الوطنية أو الدينية خاصة بالمؤسسة) تعبير عن رضا صاحب العملة،في الأصل المكافأة تبرع من صاحب العمل، إن شاء منحها و هذا ما قضت به محكمة النقص الفرنسية [2] لكونها تدفع على العموم طوعا إلا أنها قيدت القاعدة باستثناءات هامة و هي :

– تصبح جزءا متمما للأجر إذا نص عليها القانون، عقد العمل الفردي أو بنص في عقد جماعي، بحيث تستحق بمجرد تجسيد الشروط الموضوعة لدفعها .

– لها صفة الأجر إذا كانت تدفع بحكم العادات المتبعة في المهنة بحيث تتخذ صورة الإلزامية من حيث :

* الاستقرار و الانتظام في دفعها كلما توفرت الشروط المطلوبة.

* الاعتقاد بإلزاميتها باعتبارها تدفع بمقابل العمل.

الحالة الأولى لا تشكل أية إشكالية في تطبيقها، لكون الالتزام يصدر في نص قانوني أو بند في العقد بحيث تنظم شروط استحقاقها وطريقة حسابها وكذا ضمها أو إخفائها في احتساب الاشتراكات في الضمان الاجتماعي التعاقد و الضريبة وتمنح لكل شاغلي الرتب المعنية تحقيقا لمبدأ العدالة في الأجر ، أما الحالة الثانية التي تقتضي باستمرار التعامل بها ، فقد تطرح مشاكل في التطبيق من حيث أن المدة اللازمة لاعتبار عنصر الاستقرار قائم أم لا ، لذا ذهب بعض التشريعات إلى إقرار مدة ثلاثة سنوات ، وهذا ما نصت عليه المادة 42 من

---

[1] الدكتور الياس يوسف ، مرجع سابق– ص 94.

[2] دالوز 1968 –نقض اجتماعي –21 شباط 1968 ص 395.

قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987، بتاريخ 17 أوت 1987 ويستلزم الأمر العمومية و الثبات في دفعها.

وبتوفر هذه الشروط تصبح جزءا من الأجر و يلتزم المستخدم بدفعها .

2.تعويض المصاريف المهنية:

يلجا الموظف أثناء أداء عمله إلى تحمل بعض المصاريف كاستعمال السيارة الشخصية ، النقل الملابس ، الإطعام،الإيواء لاسيما عند أداءه مهمة خارج إقليم عمله فتشكل أساسا دينا على المستخدم طالما أنها تقع عليه مصاريف لا يتحملها الموظف إن بقي في موقع عمله وغالبا ما تكون استثنائية،فهي تعتبر بمثابة وفاءا بدين فحسب بالتالي تكون غريبة عن الأجر.

وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في حكمها لماي 1948 باعتبارها ليست مقابلا للعمل وإنما تعويضا بحتا لافتقار في الذمة المالية الموظف [1]ويخضع لأحكام القانون المدني.

إلا أن التعويضات التي يتحصل عليها الموظف قد تفوق بكثير ما صرفه، مما يعطيها صبغة مزايا إضافية قد تخفى زيادة حقيقية في المرتب مما يجعلها من متممات الأجر باعتبارها تغطي الجهد الإضافي المبذول من طرف الموظف [2].

في حين تعتبر المنح الخاصة بالإطعام، السكن والسيارة التي يستقر في دفعها للأعوان من متممات الأجر وهذا ما آلت إليه قرارات محكمة النقض الفرنسية رقم1938/1937 و محكمة العمل العليا العراقية في (1976) والآراء الفقهية المختلفة ،وكذا التشريعات المعاصرة[3].

ثالثا :أنواع التعويضات

تصنف التعويضات حسب شكلها (مالية أو عينية) لطبيعتها (مباشرة أو غير مباشرة) و منها مرتبطة بالانتماء إلى الإدارة أو بالأداء و ظروف العمل وبعضها تتبع الوضعية العائلية للعون و فيما يلي أهمها:

---

[1]محمد لبيب شنب.–.شرح قانون العمل الطبعة الثالثة– القاهرة– 1976 –ص 144

[2]الياس يوسف - مرجع سابق- ص97

[3]جلال مصطفى .القريشي- مرجع سابق-.ص 200.

1. التعويضات المرتبطة بالموظف

توجه أساسا هذه التعويضات لمكافأة حسن الأداء و الولاء أو الاستمرار في خدمة المؤسسة كالخبرة،المردودية و التأهيل كما يلي:

أ. تعويض الاقدمية أو الخبرة :

و هو ما يسمى بتعويض الخبرة التي يكتسبها بعد قضاء مدة معينة في الوظيفة، يتم احتسابها حسب التنظيم من حيث المدة و الكيفية تسمح للموظف الانتقال من درجة إلى أخرى يتلقى على إثرها مبلغ يناسب الرقم الاستدلالي الجديد، و هي بمثابة ترقية من درجة إلى أخرى أعلى[1].

فهي موجهة للأعوان الذين اكتسبوا خبرة و مهارة في مجال عملهم و هو تعويض ثابت يضاف إلى الأجر القاعدي، و تحسب بنسب تحتسب على الأجر الأساسي أو بمنح مبالغ جزافية لكل عامل حسب مراحل سنوات عمله في المؤسسة في القطاع و/أو خارج القطاع.

ولإعطائها نوع من الدافعية خضعت لنظام التقييم و يشترط للاستفادة منها ما يلي:

- مضي المدة الزمنية المحددة لمنح العلاوة فكل فترة مستقلة عن الفترات السابقة .
- مستوى معين من الأداء في الوظيفة خلال الفترة المعنية .
- استعمال نظم التنقيط و التقييم يتم على أساسها تحديد وتيرة الترقية .

ب- منحة المردودية الفردية :

أدخلت هذه المنحة في المؤسسات الإدارية لا سيما في الأنظمة التي تعتبر الوظيفة العامة كمهنة مثل انجلترا و الولايات المتحدة الأمريكية بحكم مقتضيات عصرنه الإدارة و خلق إدارة عليا تستلزم إدراج اجر تشجيعي يكافئ به الفعالية و الجهد الإضافي[2].

---

[1] المرسوم الرئاسي 07/304المؤرخ في 29/09/2007،المرجع السابق،المواد من9الى 16.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 10/134مؤرخ في 13/05/2010يؤسس النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية،المادة 2،الجريدة الرسمية رقم 32الصادرة في 16مايو 2010

و قد اخذ المشرع الجزائري بهذا الاتجاه مكرسا اجر متغير حسب جدارة الموظف كما جاء في نص المادة119 من الامر 03/06[1].

و هي منحة تدفع لكل عون ينتج أكثر ما هو محدد أو الوصول إلى النتائج المرجوة من طرف المؤسسة لكون المردودية في الإدارة تستدعي لتقييمها و حسابها أنظمة معقدة و تسيير للموارد البشرية بصفة محكمة.

فهي تختلف من عون إلى أخر حسب مردودية كل واحد ، فتكون متفاوتة حسب تقدير السلطة المسيرة، بحيث قد يحرم منها إذا أساء في عمله أو الغياب و هذا الأخير يعد المعيار الأرجح في تقييمها مما يعطيها تسمية منحة الحضور.فيكافأ الموظف مرتين عن حضوره بالمرتب الأساسي ثم بهذه المنحة.

لذا يستوجب وضع نظام عادل و موضوعي لتقدير المردودية لمنح المكافأة أو العقوبة عند الإخلال بالواجبات المهنية و تربط أساسا بالعناصر الآتية:

- مستوى أداء و جهد الفرد و ما يحققه من نتائج و انجازات .
- تدرج المكافأة بالارتفاع مع مستوى الأداء .

إن إقرار هذه المنحة لا يعد مساسا بمبدأ المساواة كلما توفرت شروط استحقاقها و إنما لتحقيق العدالة الداخلية و تحفيزا إضافيا للموظف بحيث إن التطورات التي طرأت في الإدارة استلزمت التخلي عن هذه القاعدة الجامدة للمساواة بين موظفي نفس الصنف و الرتبة [2] فعمدت إلى وضع نظام لتقييم عمل الأعوان عن طريق التنقيط.

ففي فرنسا اتخذت الدولة مرسوما بتاريخ 6 فبراير 1950 لتحديد شروط منح مكافآت المردود إلا أن صعوبة وضع نظام دقيق لتقييم النتائج المتوصل إليها و درجة الإتقان يطرح بإلحاح موضوعية وصرامة التقييم.

---

[1] الامر 03/06 المؤرخ في المؤرخ في 15 جويلية 2006،مرجع سابق

[2] FRANCIS DELPEREE-Le statut juridique des differentes composantes des remunerations dans la fonction publique Belge-La remuneration accessoires-Revue Algérienne desSciences Juridiques-Economiques etPolitiques-Volume xx-N°2-Juin 1983-P375

إذ عادة ما تمنح لكافة الأعوان نفس النقطة و يستفيدون بنفس العلاوة التي تصبح تكافئ الرداءة و ليس الجودة فتصحح الخلل في الأجور.

و ما يمكن استخلاصه إن هذه المنحة في الإدارة غير مرتبطة بكيفية أداء الخدمة لأغلبية أعوان الدولة ، لكونها تخضع السلطة التقديرية للمسؤول لا غير.

و هنا قد يلجا إلى إقرار منحة للمردودية الجماعية لكون أن النتائج الايجابية التي تتحصل عليها المؤسسة ليست نتيجة جهد أو تدخل فرد واحد و إنما مجموعة من العمال التي تكون نشاطاتهم مترابطة بشكل يؤثر كل طرف حسب كفاءته و طريقة عمله في المجموعة .لذا إن منح هذه المكافأة تنمي روح التضامن في العمل و المراقبة الداخلية أو الجماعية.

و هذا ما اقره القانون الأساسي العام الموظف بمكافأة كل أعوان المؤسسة عن النتائج المحققة [1]،إلا أنها تحولت إلى مكمل للأجر و تخفي بذلك حتى عجز المؤسسة لكون انه لا يوجد أي مسؤول يقر بفشله و أن الدولة هي التي تتحمل أعباء الأجور حتى في بعض المؤسسات الاقتصاديةالعمومية.

ج. منحة التأهيل

تأخذ بعض التشريعات بتحفيز على تطوير المستوى ألتأهيلي للموظفين سعيا لتحسين الخدمة، فتدفع منح إضافية عن التأهيل الإضافي[2] الذي يتحصل عليه الموظف في مساره المهني.

يتم ذلك بالحصول على شهادات تثبت مؤهل علمي و تكويني أعلى مما كان عليه، في مجال اختصاص الموظف أو متطلبات الوظائف المنشأة و هذا شرط أساسي للاستفادة منها.

يستفيد المعني من منحة عبارة من مبلغ جزافي أو نقاط استدلالية تضاف إلى الأجر أو ترقية بالدرجات و من رتبة إلى رتبة أعلى.

[1] هاشمي خرفي ،مرجع سابق،ص253
[2] شفيق إمام – مرجع سابق–ص 162

تساعد هذه المنحة على دفع الموظفين لاكتساب و تطوير معارفهم و مؤهلاتهم للتلاؤم مع التطورات التي تشهدها المؤسسة، مع إمكانية الإلحاق بوظائف أعلى.

كما تستفيد المؤسسة المستخدمة بكفاءات و مؤهلات جديدة، وعليا و متخصصة لتحقيق الكفاية الإدارية دون اللجوء إلى توظيف عناصر جديدة لا تكون في نفس المستوى.

إلا أن هذا الإجراء يستلزم وضع نظام محكم للتكوين، و توفر المؤسسات التعليمية المتخصصة إلى جانب تنظيم رفيع في التسيير.

أما في الجزائر فتمنح أساسا لأسلاك الطب، التعليم و البحث العلمي شهريا ين بنسب من 7% إلى 57% من الأجر الأساسي.

د. تعويض الساعات الإضافية أو التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة :

تمنح للأعوان الذين يقومون بأعمال خارج ساعات العمل القانونية تعويضات مناسبة للوقت الإضافي المكرس في الخدمة بصفة استثنائية في حدود الساعات المحددة في النظام الداخلي أو القانونية، و عند تجاوز هذا الحد تأخذ صورة الديمومة تمنح تعويض جزافي ، تضاف إلى الأجر الأساسي و لا يمكن الجمع بينهما[1].

لا يستفيد من هذه المنحة شاغلي مناصب تم احتسابها في تقويم المنصب ذاته و الأرجح في الوظيفة العمومية تؤخذ بتعويض الخدمة الدائمة و نادرا ما تحتسب في المرتب و إن كانت مقررة قانونا.

هذا الإجراء يؤكد حدود عمليات تقييم و تصنيف مناصب من حيث متطلباتها و تعقيداتها، قد يرجع هذا إلى النقص الفادح في الموارد البشرية أو عدم استعمالها العقلاني.

2. التعويضات المتعلقة بالمنصب :

و هي علاوات مكملة للأجر الأساسي، عادة ما يلجأ إلى إقرارها لتدارك نقائض عمليات التصنيف و الترتيب للوظائف، و اللجوء إلى المزايدة للبحث عن سبل جذب الموظفين للوظائف التي ينفر عنها إما لطبيعتها أو لوجود قطاعات أخرى أكثر جاذبية.

[1] مرسوم تنفيدي رقم 306/10 المؤرخ في 2010/05/13 الذي يؤسس النظام التعوضي للأعوان المتعاقدين،الجريدة الرسمية رسمية العدد 32 الصادرة في 2010/05/16

كما تطبق زيادات في النقاط الاستدلالية لصالح بعض الوظائف التي تلقى عليها مسؤوليات إضافية لا تشملها الرتبة التي ينتمي إليها الموظف كما هو الحال بالنسبة للوظائف النوعية في المؤسسات الإدارية و العلمية و الثقافية"رؤساء المصالح-رؤساء المكاتب أو الكتاب العامون...الخ".

هذا الصنف من العلاوات ينبغي أن يندرج في الأجر و يدخل في مكونات الأجر الأساسي و يخضع لنفس المبادئ من الحماية.

أ. **تعويض الضرر :**

هذا التعويض موجه للاستجابة أكثر لمتطلبات المنصب لما يشكل من أضرار و إرهاق للموظف، مما يستدعي منحه تعويض لكل من يحتل هذا المنصب.

و يطبق هذا التعويض في حالة عدم احتساب الضرر المحتمل في تقييم و تحليل المنصب[1]، و قد تضاف هذه المنحة لتشجيع الالتحاق ببعض الوظائف التي يقل الإقبال عليها، رغم أنها محتسبة في تصنيف المنصب، لكونها لا تتطلب مؤهلات تسمح لها إحتلال درجات عليا.

و باعتبارها تمنح مقابل العمل في ظروف معينة تستدعي بذل جهد إضافي و شاق فمن الطبيعي أن تلحق بالمرتب الأساسي و تخضع لحساب التقاعد و الضمان الاجتماعي لتمتعها بصفة الديمومة.

و ليس هنالك أي تفسير لتعميم منحها لكل أعوان الإدارة مهما كانت الرتبة والوظيفة و غير معرضين لهذه المخاطر فتصبح مجرد مزايا و إضافات مموهة للمرتب و تخلق عدم المساواة.

ب. علاوة المنطقة :

تخص هذه العلاوة المناصب المتواجدة في مناطق معينة بحكم الأهمية و الأولوية في التنمية التي توليها الإدارة كالمناطق الجنوبية النائية أو التي تعرف صراعات و أزمات التي ينفر عنها الأعوان.

[1] جلال مصطفى القريشي- مرجع سابق-ص 189.

فإلى جانب التسهيلات و الامتيازات المختلفة التي تمنح للأعوان للانتقال و البقاء في هذه المناطق من حيث وتيرة الترقية– الإجازات، فإنه يمنح تعويضات بنسب متفاوتة حسب الرتبة على أساس الأجر الأساسي، بحيث تصبح متممة لهذا الأخير.

3. التعويضات ذات الطابع الاجتماعي :

تتعلق أساسا بالوضعية العائلية للموظف وتتغير حسب تطور وضعيته(متزوج أو أعزب ،"الزوج أو الزوجة له دخل أم لا "له أطفال أم لا"سن الأطفال ،عددهم ،متمدرسين أم لا")كما أن مقدارها يتفاوت حسب المرتب الأساسي للموظف.

و هي عديدة حسب كل قطاع و منطقة و الشائع في التشريعات المختلفة و التشريع الجزائري مايلي:

أ. المنحة العائلية :

يستحقها كل موظف يتكفل بطفل على الاقل و زوجته لا يتقاضى أي اجر أو دخل[1]، و غالبا ما تحدد بمبلغ جزافي لكل طفل في حدود التنظيم الساري، يستجيب عادة للتخطيط العائلي السائد، و هي عبارة عن تكمله للأجر الأساسي قصد الاستجابة و التكفل بالنفقات الطارئة في ميزانية العائلة[2].

ب. منحة الأجر الوحيد:

تمنح للموظف الذي يكون زوجه ماكث في البيت و لا يزاول عمل بأجر و تحدد بصورة جزافية إما موحدة لجميع الأسلاك أو متفاوتة حسب مستوى الأجور كما هو الحال في الجزائر[3].

ج. منحة التمدرس:

توجه هذه المنحة للتكفل بنفقات تمدرس أولاد الموظف، و تدفع مرة واحدة في السنة أثناء الدخول المدرسي مع تقديم شهادة مدرسية و شهادة عائلية ، تحدد قيمة هذه المنحة عادة بصفة جزافية إما موحدة أو بنسب متفاوتة حسب أجر الموظف.

---

[1] المرسوم التنفيدي 07/ 292المؤرخ في 2007/09/26المتضمن التعويضات العائلية،جريدة رسمية العدد62 الصادرة في 2007/10/03،ص13

[2] حماد محمد شطا،النظام القانوني للاجور و المرتبات في الوظيفة العامة،مرجع سابق،ص35

[3] المرسوم التنفيدي 07/ 292المؤرخ في 200/09/26،مرجع سابق،المادة الاولى

الفرع الثالث

الاقتطاعات من الأجر

يخضع الأجر لاقتطاعات مختلفة و لاغراض متعددة تؤثر سلبا ليس فحسب في حجم الأجر الذي يتلقاه العون و إنما أيضا وبدرجة اكبر المستخدم و نذكر منها مايلي :

1.المشاركة في الضمان الاجتماعي والتقاعد :

سمح نضال الطبقة الشغيلة من كسب مزايا عديدة و من أهمها الحق في الحماية الاجتماعية و الاستفادة من المزايا التي تمنحها صناديق الضمان الاجتماعي و التقاعد وأصبحت اغلب التشريعات تفرض على المستخدمين إدخال في كتلة الأجر الحصة المخصصة للضمان الاجتماعي و التقاعد.

يتولى عملية الاقتطاع صاحب العمل عند إعداد كشوفات الأجور والمرتبات و ذلك بطريقة إجبارية على كافة العمال مهما كانت جنسيتهم "جزائرية أو أجنبية" و مهما كانت طبيعة عملهم يدوي أو فكري و مدة علاقة عملهم دائمة أو مؤقتة و مهما كان القطاع سواء كان عام أو خاص من مساهمتهم في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، و قد تم تقسيم حصة التأمين الاجتماعي على قسمين: قسم يدفعه المستخدم و الآخر يدفع من حصة الموظف.

و يستفيد الموظف من جراء هذه المساهمة بعدة منافع من تعويضات عن حوادث العمل و المرض له و لعائلته الغير مؤمنة و كذا منح عائلية و نفس الشئ بالنسبة للتقاعد.

وهنا يطرح إشكال تصنيف المساهمة من جهة و المنافع المنجزة عنها هل هي من مكونات الأجر أو غريبة عنه و على أية حال تصرف بمناسبة دفع الأجر .

- و في هذا الصدد و بخصوص مساهمة الموظف يوجد تيار يعترض عن اعتبارها جزءا من الأجر باعتبارها فرضت من قبل السلطة العامة في حين يذهب الأستاذ جلال مصطفى القريشي إلى عكس ذلك باعتبارها جزءا من مكسب العامل[1].
- أما بالنسبة لمشاركة المستخدم فهي تعد أكثر تعقيدا بحيث اختلف الرأي فيها من قبل الفقه و القضاء في مجال تصنيفها إذ يرى الاتجاه الأول بعدم وجود أية صلة مع الأجر

[1] جلال مصطفى القريشي –مرجع سابق-ص203

باعتبارها لا تكافئ العمل و لا تدخل في ذمة الموظف و لا تصرف من دخله بل هي عبارة عن ضريبة تدفع بقوة القانون وهذا ما توصل إليه القضاء الفرنسي.

- أما الرأي الثاني يدمجها في الأجر لكونها تدفع بمناسبة علاقة العمل و أنها تعود بمنافع على العمال و تدخل في هذا الإطار التأمينات الاجتماعية–حوادث العمل –التقاعد–التامين عن البطالة–التقاعد المسبق لتصل حسب التشريعات إلى ما يقارب 40% من الأجر الأساسي يتحمل المستخدم نسبة اكبر [1].
- أما المنافع التي يستفيد منها الموظف فاختلف أيضا في تكييفها ففريق يجعلها من متممات الأجر باعتبارها أجورا مؤجلة تخصم من الكتلة الاجرية المخصصة الموظف كمنحة التقاعد التي يستفيد منها الموظف عند توفره على الشروط المحددة لا سيما سنوات العمل و الاشتراكات و تأخذ شكل الأجر و تخضع لنفس الحماية.

في حقيقة الأمر تعود بالفائدة على الطرفين فالموظف يستفيد من حماية اجتماعية له ولعائلته أما المستخدم فتدخل المبالغ المدفوعة في تكاليف المؤسسة ويستفيد من تخفيضات في الضريبة كما تضمن صحة ورضا الموظف مما يعد حافزا للعمل.

كما تتخذ صفة التكافل الاجتماعي و مشاركة جماعية في تكاليف العائلة .

2. الضريبة عن الدخل الإجمالي "IRG" :

يتخذ هذا الاقتطاع مصطلح الجباية الاجرية [2]و هي أيضا اقتطاع إجباري من مرتب الموظف من طرف المؤسسة المستخدمة و لصالح الخزينة العامة حسب جدول الضرائب [3] فيتحول المستخدم إلى جابي الضرائب و تخضع لشروط و معايير يحددها التشريع.تتناسب مع دخل الموظف بحيث تحدد بنسب قد تكون متفاوتة حسب حجم و مستوى الأجر و تدفع شهريا و تأخذ بعين الاعتبار المبالغ التي تعود إلى الموظف مقابل عمله لذا يلجا إلى استثناء بعض المداخيل مثل:

– التعويض عن المصاريف التي يتحملها أثناء أداء مهامه.

---

[1]جلال مصطفى القريشي -المرجع نفسه –ص204
[2]ولهي بوعلام،مداخلة تحت عنوان الضريبة على الاجور و المرتبات و اشكالية التوظيف ،دراسة وقارنة تطبيقية –حالة الجزائر*ص1
[3]المديرية العامة للضرائب،النظام الضريبي الجزائري،منشورات الساحل،الجوائر2010،ص4

- المنح العائلية لكونها متممة للأجر و تتبع الوضعية الشخصية الموظف و لمواجهة نفقات إضافية
- تعويض المنطقة الجغرافية لمنح صاحبها امتياز أكثر.
- الامتيازات العينية كالسكن و التغذية واللباس إلى غيرها لأنها لا تدخل في كشف الأجر.

كما يلجا إلى استثناء بعض الفئات مثل المعوقين –ذوي الدخل الضعيف اقل أو يساوي الأجر الوطني الأدنى أو عند حد معين إلى غير ذلك من الفئات التي تستثنى عن طريق القانون لأنه لا يمكن إقرار ضريبة إلا بقانون ألا وهو قانون الضرائب.

تدخل هذه الاقتطاعات في إطار التكافل الوطني و المساهمة في بناء الدولة وتسييرها فإنها تؤخذ بعين الاعتبار في احتساب والتفاوض في تحديد الأجر مما يدفع بالمنظمات النقابية بالمطالبة بتخفيضها لرفع من دخل الموظف و غالبا ما تلجا الدولة إلى رفعها لمضاعفة مداخيل الميزانية والتخفيف من عبئ الكتلة الاجرية بالنسبة لفئة الموظفين و عمال المؤسسات العامة.

3.**<u>الاقتطاع عن الغيابات :</u>**

من البديهي أن الموظف يستفيد من اجر مقابل أداء الخدمة التي يؤديها وفقا للمدة القانونية المحددة بحيث يرجح معيار الزمن لتحديد الأجر الأساسي أكثر من غيره لسهولة تطبيقه وعدالته ، و غالبا ما يلجا إلى مكافأة الإنتاجية،الأداء الإضافي، بتعويضات.

و المبدأ إن استحقاق المرتب يتم بمقابل و هو القيام بمهام في أوقات العمل المحددة،فيحدد الأجر إما بالساعة أو اليوم أو الشهر فيتحصل العون على نفس الأجر المدفوع لكل من يقوم بعمل و حجم زمني مماثل.

لذا يتم إجراء خصم من الأجر عن كل وقت لم يتم العمل فيها حسب القيمة المناسبة ووفقا للإجراءات المحددة في النظام الداخلي للمؤسسة أي حسب تنظيم علاقات العمل داخل كل مؤسسة كما يكافأ الموظف الذي يؤدي ساعات إضافية أي تفوق المدة القانونية المحددة[1].

[1] المادة 207من الأمر03/06،مرجع سابق ،"تنص أن الموظف ،مهما كانت رتبته ،لا يمكن أيتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها".

إلا أن لهذه القاعدة الموضوعية استثناءات تتمثل أساسا في الإجازات ، العطل الأسبوعية و السنوية العطلة المرضية،الأعياد الوطنية و الدينية والدولية إلى غير ذلك التي يستفيد منها الموظف حسب شروط يحددها القانون أو النظام الداخلي للمؤسسة[1].

و هنا يطرح أشكال تطبيق الخصم عن أيام الإضراب الذي أصبح مباح حتى في الإدارات العمومية بحيث يجب التفرقة بين الأيام أو المدة التي تتم فيها بترخيص من السلطة المختصة و احترام الإجراءات المحددة من حيث تقديم الطلب و فشل محاولات الصلح أو المفاوضات ،و الحالة التي يتم الإضراب دون ترخيص.

باعتبار أن الموظف لم يعمل في كلتا الحالتين لا يستفيد في الأصل من مرتب إلا انه لأسباب إنسانية من جهة و لكون الإضراب جاء بسب تهاون المؤسسة أو أن يصدر اتفاق يدفع المرتب ولا يخصم منه.

إلى جانب ما سبق ذكره هنالك اقتطاعات تتم برضا و معرفة الموظف كالمساهمة في التعاضديات للاستفادة من بعض المنافع و خصم التسبيقات التي تلقاها من قبل إلى غير ذلك من الحالات التي يجب أن يكون على علم بها و مبررة، كما وصت به هيئة العمل الدولية بخصوص الحد من الاستقطاعات بالقدر الذي يضمن العيش الموظف و أسرته.[2]

المبحث الثاني

سياسة الأجور و إصلاحها

عرفت الدولة الحديثة تحولات عديدة في شتى المجالات أسفر عنها إلزامية تطوير أساليب التدخل بحيث انه إلى جانب دورها التقليدي ،ألضبطي ،المتمثل في إقامة العدالة، ضمان الأمن، حماية الحدود، التحصيل الضريبي ،الذي منح لها تسمية الدولة الدركي أو الشرطي، أصبحت مدعوة للقيام بمهام متشعبة و أكثر تعقيدا تختلف بالطبع

[1] المادة 208من الامر رقم03/06،مرجع سابق

[2] التوصية 85للمؤتمر العام لهيئة العمل الدولية المنعقدة بجنيف في 08جوان1949الدورة 32تكملة لاتفاقية 95حول حماية الاحور

من دولة إلى أخرى، بفعل اعتبارات شتى ،تبعا لأنظمتها السياسية و الاقتصادية والاجتماعية و حتى الثقافية مما أضحت تدعى دولة التنمية[1].

فهي تسعى إلى تجنيد كل طاقاتها لتحقيق تنمية شاملة و هذا التحدي يقع بالدرجة الأولى على الدول الحديثة النشأة و الساعية إلى محو مخلفات التخلف و الفقر الذي فرضه دهر من الاستعمار وما انجر عنه.

مما لا شك فيه أن هذا العبئ تتحمله الإدارة بهياكلها و مؤسساتها و هي الأداة الكفيلة لتحقيق هذه التنمية، و يستدعي الأمر إعداد سياسة محكمة لإدارة هذه التنمية بوضع أنظمة و أساليب تتماشى و الأهداف المسطرة بالنظر إلى الإمكانيات المتاحة مالية ومادية و هيكلية أو بشرية .

هذه المرحلة و هذا الدور الجديد في الدولة المعاصرة هو الذي أدى بأهل العلم إلى اعتبارا لقرن العشرين قرن الدراسات الإدارية و قرن الوظيفة العامة[2]التي أصبحت أكثر من أي وقت مضى بأمس الحاجة إلى تنظيم نفسها ليتسنى لها قيادة التنمية و تحقيق الكفاية في أجهزتها.

هذا، فان كيفية التدخل تتأثر بمجموعة من العوامل و بالأخص المنهج التنموي المختار من قبل الدولة و درجة انفتاحها على التطورات المختلفة و كذا القدرة على تجنيد الميزانية الكفيلة بتغطية النفقات المترتبة عن تجسيد التصور الجديد و الأهداف المراد تحقيقها في آجال واضحة .

---

[1] حمدي امين عبد الهادي – مرجع سابق –ص1

[2] حمدي امين عبد الهادي– المرجع نفسه –ص2

المطلب الأول

مفهوم سياسة الأجور

تعتبر السياسة بمفهومها الواسع مجموع القرارات التي تتخذها السلطات العمومية بهدف توجيه النشاط في الاتجاه المرغوب فيه.

مما تتدخل طبيعة النظام السياسي السائد و درجة التوافق و الانسجام في التصور و الإرادة الفعلية في تحقيق التغيير.

لسياسة الأجور علاقة وطيدة بإشكالية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية باعتبارها الأداة الأنجع لتحفيز الأعوان المكلفين بتجسيد أهداف التنمية،إن نجا عتها تساهم بقدر كبير في تطوير الإنتاجية التي يتوقف عليها الإنعاش الاقتصادي وكذا لكون عدالتها شرط أساسي لتحقيق الاستقرار و التماسك الاجتماعي [1].

و يمكن الاستدلال في هذا الصدد بالإجراءات التي تتخذ في مجال السياسة الاقتصادية لما تقرر الدولة زيادة العجز الموازني للمحافظة على التشغيل، ووضع معايير لضبط الأسعار و مستوى الأجور للتقليل من التضخم.

و أن للانفتاح السياسي اثر مباشر في الاعتماد على أسلوب التفاوض و التشاور في تحديد سياسة الأجور و المرتبات و ضمان قبولها من طرف جميع الأطراف مما يعطيها القوة التحفيزية.

و تحدث هذه السياسات آثارا قد تكون في المدى القصير أو المدى الطويل،حسب محتواها و تبعا للإمكانيات المجندة أو بالأحرى أسس تبنيها إذا كانت واقعية أو مجرد تلاعب بالمصطلحات والشعارات السياسية،فان كان القرار سياسيا فان تجسيده يتم بأساليب اقتصادية محضة.

و تكمن مصداقية السياسة المنتهجة في مدى ارتياح الأطراف المعنية وانخراطهم لتحقيق الأهداف المعلنة على ضوء القرارات المتخذة لتجسيدها و لا سيما الشروع فيها.

---

[1] KouiderBentaleb–les politiques des salaires poursuivies en Algérie –une quète contrariée d’efficience –revue CREAD – cinquante années de développementP1

و أول مؤشر لنجاعتها هو الزيادات المرتقبة و المنافع المتوخاة آنيا أو مستقبليا و مدى قدرتها على محو الاختلالات و الفوارق الغير عادلة المسجلة في الميدان مما ينبغي أن تتصف بالبساطة،الوضوح و الدقة لتفادي التأويلات التي تمس بمصداقيتها.

إن إرضاء الإطراف المعنية يستلزم إشراكهم في الأمر في كل مراحل تصميمها و كل المعطيات المتعلقة بها و تعليل كل ما يشكل نقطة خلاف، و لا سيما القدرة على توفير الموارد المالية التي تعد المحرك الأساسي لكل سياسة.

و السياسة الناجعة هي تلك التي بموجبها نتوصل إلى إرساء ثقافة العمل و تجنيد قوة العمل لإبراز ديناميكية عالية لدفع وتيرة التنمية من شانها خلق ثروات جديدة و متجددة،و هذا لا يتأتى إلا بتثمين الإنسان مصدر لكل الثروات و إعطاء كل ذي حق حقه.

تحدد سياسة الأجور الاتجاه العام و الخطوط العريضة التي تحكم نظام الرواتب و الأجور بما يساعد على تنسيقها واتساقها و تحقيق الفاعلية و العدالة و المساواة فيها[1].

فتتجلى الخطوط العريضة الأساسية في شكل هيكل الرواتب والأجور من الناحية العمودية والأفقية

و اتساع نطاقها و الوظائف التي يناسب كل نقطة من هرم الهيكل و مكوناته أو عناصره و أسس تصميم شبكة الرواتب و الأجور .

إن السياسة الناجعة هي تلك التي تستطيع أن ترشد تسيير و توزيع الموارد البشرية، و في استغلالها الأمثل و تجذب عناصر ذوي الكفاءات المطلوبة لأداء مهام ذات مؤهلات خاصة عن طريق أجور تنافس القطاعات الأخرى.

أنها أداة إستراتيجية في إرساء تواصل بين الأداء و النتائج من جراء فعالية محتواها ،بالفعل أنها تؤثر بصورة مباشرة في أداء المؤسسة و أعضائها مما يجعل منها ورقة أساسية في حقيبة المسير[2].

---

[1] مازن فارس رشيد – مرجع سابق –ص864

[2]Universite de Mostaganem–Revue stratégie et développement–Samir Touami–convergéd'un système de rémunération vers une stratégie globale de rémunération – n°03juillet 2012–P94

و من هنا يجب إيجاد التوازن بين أجور الموظفين و الإنتاج الذي يقدمونه لتفادي حالات التضخم أو الركود في النشاط الاقتصادي ،ذلك لان ارتفاع الأجور دون أي مقابل فانه يؤدي حتما إلى خلق اتجاه نحو التضخم، و إذا انخفضت الأجور دون مبرر، فإن ذلك يعني الاتجاه نحو حالة من الركود".

و في هذا الإطار فإن سياسة الأجور الوطنية لا تهتم بدراسة تركيبة الأجور من حيث مدى سعة فروقها و تفاوتها بين الأعمال و المهن و الفئات و كذا بين القطاعات الاقتصادية فيما بينها، و بين قطاع الوظيفة العمومية ثم بين القطاع العام و الخاص و بقدر ما تهتم بالاتجاه العام للأجور في الوطن و لضمان فعالية هذه السياسات للأجور وجب ربطها ،على غرار السياسات الأخرى ،من حيث مبدأ التنسيق و التكامل مع السياسات الأخرى.

الفرع الأول

تعريف و مضمون سياسة الأجور

أولا: التعريف

في المجال الإداري تعرف السياسة بمجموعة من القواعد و المبادئ العامة التي توضع بمعرفة المديرين لتحكم تصرفات المرؤوسين في المؤسسة و تكون مرشدا لهم في التنفيذ و لتوجيه و ضبط الأعمال في مختلف المستويات
الإدارية [1].

إما سياسة الأجور يمكن تعريفها بأنهاعبارة عن بلورة مجموعة من القواعد و نظام تتبناها السلطات العمومية للتأثير على المستوى العام للأجور و/أو في هيكلتها لبلوغ الأهداف المسطرة و لا سيما الاقتصادية و الاجتماعية.

في حين يعرف إصلاح سياسة الأجور بأنه تغيير لما هو معمول به قصد تصحيح الاختلالات مما يستلزم رؤية إستراتيجية في مرحلة التحضير و الشروع في تنفيذها وخاصة إرادة سياسية واضحة وصادقة لقيادتها إلى هدفها[1] .

[1] احمد زكي بدوي – مرجع سابق –ص 310

ثانيا: مضمونها

يكتسي رسم سياسة مناسبة للرواتب و الأجور أمرا هاما و معقدا باعتبارها يتم المبادرة بها غالبا في فترات الأزمة السياسية و الاجتماعية والاقتصادية ،مما يستدعي ضبط مضمونها وأهدافها و الوسائل الكفيلة لنجاحها.

يقود تحديد مضمونها طبيعة الأهداف المسطرة من خلال العناصر الآتية:

- ✓ نطاقها من حيث مجال تطبيقها حسب القطاع اقتصادي"خاص أو عام " أو إداري (إقليمية أو وطنية)أو فئة ما بترجمة إرادة التوحيد و الشمولية أو التخصص.
- ✓ تبيان طرق تحديد الأجر و لمن تؤول إليه السلطة إما بإقرار المبادئ العامة و ترك لكل مؤسسة حرية تحديد مبلغ الأجر أو إجراء ضبط تفاصيل قيمة كل وظيفة مركزيا و لا يسوغ لأحد الاجتهاد فيها أي التحديد من صلاحيات السلطة العامة .
- ✓ مداها قصير أو متوسط أو بعيد المدى و قابليتها للمراجعة من وقت لآخر.
- ✓ طبيعة الإصلاح شكلي يقتصر على إدخال تعديلات طفيفة أو زيادات في الأجور أو قلب النظام السائد بتبني فلسفة جديدة .
- ✓ الهيكل المعتمد في توزيع الدرجات و المستويات واسع أو ضيق .
- ✓ أسس تحديد المرتب أو الأجر على معايير شخصية أو موضوعية تكافئ المؤهلات أو المسؤوليات و النتائج لتكريس عدالة توزيع الأجور إما :

- مكافأة العمل و المسؤوليات المرتبطة به وفقا لمبدأ لكل عمل مماثل اجر متكافئ .
- مكافأة المؤهلات المطلوبة لشغل وظيفة لكل مؤهل مماثل اجر متكافئ.

مكافأة كفاءات الأعوان وفقا لمبدأ لكل كفاءة مماثلة اجر متكافئ أو المزج بينها مما يستلزم أساليب أكثر تعقيدا.

1. تحديد الأهداف:

[1]ConsortiumAfricaLabel Group/Afrique conseil–Etude sur le système de rémunération dans la fonction publique au BENIN–rapport de synthèse présenté le 28/09/2012–P–51

إن الأهداف المراد تحقيقها هي التي توجه مضمون السياسة المنتهجة إذ انه من الضروري ضبط الأهداف المراد تحقيقها و الإطار العام الذي تتدرج فيه، من خلال تحديد جملة من النتائج الواجب بلوغها التي تتمحور أساسا فيما يلي:[1]

- **تشخيص الأهداف :**

يهدف أي نظام للأجور و المرتبات إلى بناء هيكل و منهج عادل للدفع يطبق على الأفراد وفقا لوظائفهم و مستوى أدائهم في هذه الوظائف[2].

- **وضع تدرج بين الأهداف :**

ينبغي ترتيب هذه الأهداف حسب الأهمية و الأولية و الآثار المترتبة من جراء تجسيدها ذلك أن بعض الأهداف قد تكون غير منسجمة فيما بينها لتناقض و اختلاف موجود بينهما فمثلا: خفض معدل الربح يمكن أن يساعد في التقليل من الفوارق، و لكنه يمكن أن يؤدي إلى إحداث أزمة في نظام يكون فيه الربح هو أساس الاستثمار، مما يؤدي إلى عرقلة نمو المداخيل و التشغيل و انخفاض في الأجور لركود في السوق.

- **تحليل الارتباطات بين الأهداف :**

عند وضع التدرج بين الأهداف تتجلى واضحا الموظف المرتبطة في بعضها البعض مما يستدعي وضع نموذج معين لها يوضح العلاقات: كالإنتاج، الأسعار، ارتفاع الأجور، المطالب الاجتماعية، أهداف سياسية.

2. **الوسائل الضرورية و مراحل تجسيدها :**

أ. **الوسائل الضرورية :**

إن تجسيد السياسة المقترحة تستلزم الاستعانة بوسائل تناسب كل هدف نذكر منها :

- إجراء دورات تكوينية لفائدة المشرفين على رسمها بناءا على تجارب بعض الدول والمؤسسات أو مكاتب الدراسات و كذا المنظمات الدولية للعمل أو غيرها.

---

[1] الكر محمد –سياسة الأجور في الجزائر "واقع و آفاق"–مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير تخصص إدارة الموارد البشرية– 2007–2008–ص–51

[2] راوية حسن–إدارة الموارد البشرية "رؤية مستقبلية"–الدار الجامعية مصر –2005–ص–277

- تكوين الأعوان الذين توكل لهم مهمة تكوين المكلفين بتنفيذها لابد من وضعها قيد التنفيذ لتحقيق أفضل وضعية بدلالة الغايات المجسدة في الأهداف، و ترتبط الوسيلة في العادة بالهدف المراد تحقيقه.
- تشخيص الوضعية السائدة بتحليل النظام السائد بإجراء ما يسمى بمسح للأجور لاستخلاص نقاط الضعف و القوة و مايشكل عائقا لتجسيد الأهداف المنتظرة و هذا ما يستلزم إشراك العمال و الموظفين و كذا المسيرين و القائمين بتطبيقه.
- ضبط وضعية العوامل المؤثرة في رسم سياسة الأجور لا سيما الوضعية الاقتصادية من حيث التضخم والركود،معدلات الإنتاج و الإنتاجية المستوى المعيشي و الاحتياجات من بعض الاختصاصات أو المهن وبالخصوص القدرة على الدفع.
- تحديد الفاعلين من خلال اختيار الأطراف المعنية بشكل مباشر أو غير مباشر بهذه السياسات

و بالتالي محاولة إشراكهم أو الأخذ بعين الاعتبار رد أفعالهم و تأثيراتهم في هاته السياسات كالعمال و الموظفين و النقابات التي تمثل هؤلاء ، أرباب العمل و المؤسسات، و الدولة من خلال مختلف الهيئات المشاركة في رسم سياسة الأجور و غيرها من الفاعلين سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي إن كان له تأثير كبعض المنظمات الدولية كصندوق النقد الدولي، بعض المنظمات (منظمات العمل العربية ، الإفريقية و الدولية.وكذا منظمة حقوق الإنسان..) التي قد تكون لها تأثير بشكل مباشر أو غير مباشر في رسم منهجية لتحديد الأجور.

الفرع الثاني :

أهداف و مبادئ سياسة الأجور

أولا :<u>أهداف سياسة إصلاح نظام الأجور</u>

تسعى سياسة إصلاح الأجور إلى تصميم نظام تكون عاكسة لتقييم الوظائف لتحقيق جملة من الأهداف، و كذا تحقيق التوازن بين مصلحة المنظمة و الموظفين و المجتمع [1] يمكن تلخيصها في العناصر الآتية :

- المساهمة في توفير اتجاهات ايجابية في محيط العمل أي الرضا الوظيفي لإبعاد الشكاوي و الغيابات و الحوادث وتقليص من معدل مغادرة الوظيفة .
- تحقيق الفاعلية الإدارية من خلال تصميم لنظام الأجور بطريقة واضحة و مبسطة و مرنة و التحكم في تكاليف الأجور و الرواتب لضمان حصول المؤسسة على اكبر عائد.
- تحقيق العدالة و المساواة الداخلية و الخارجية في الأجور لان إدراك الموظف بعدالة الأجر الذي يتقاضاه يتم من خلال إجراء مقارنة اجر وظيفته مع الجهد المبذول وأجور الموظفين الذين يعملون معه في المؤسسة ثم يجري المقارنة مع تلك المماثلة السائدة في المؤسسات الأخرى الوظائف.[2]
- تصحيح الاختلالات التي قد تحدث نتيجة وجود تناقضات أو عدم انسجام بين بعض السياسات كوجود حلقات تضخمية بإيجاد التوافق بين هيكل الأجور و الأسعار.
- إعادة توزيع المداخيل من خلال المحاولة في إحداث عدالة في ذلك و التقليل من الفوارق و الطبقية دون المساس بمستوى الأداء، و مكافأة أصحاب الكفاءات وذلك تفاديا للصراعات الطبقية و إحداث التوازن في المجتمع.
- التحكم في نظام محفز الآفاق و تسيير المسار المهني للموظفين مما يسمح بخلق فرص التطور و الحركية طول الحياة المهنية بتطوير نظام المكافأة و الاعتراف للموظف.

---

[1] مازن فارس رشيد– مرجع سابق–ص864

[2] –راوية حسن–مرجع سابق –ص277–

ثانيا: المبادئ الأساسية لسياسة الأجور و المرتبات :

لبلوغ الأهداف المبينة أعلاه ينبغي الاستعانة بمجموعة من المبادئ و الأسس لتصميم سياسة الأجور و المرتبات يؤهلها أن تكون ناجعة و مقبولة وقابلة للتجسيد في الميدان و محركا للإصلاحات و التطلعات المستهدفة نذكر أهمها :

1. المرونة :إن تصميم هيكل الأجور ينبغي أن تراعى الاختلافات الفردية، و هذا عن طريق وضع حدود دنيا و عليا لأجر الوظيفة، مثال ذلك الاختلاف في سنوات الخبرة و قد يكون عن طريق نظم الأجور التشجيعية أو استخدام نظام مناسب للترقية.
2. الموضوعية :ينبغي أن تكون الاختلافات في الأجور فيما بين الوظائف المختلفة مبنية على اعتبارات موضوعية، تعكس الاختلافات في متطلبات كل وظيفة من حيث الخبرة و المهارة والتعليم وظروف أداء العمل.
3. العدالة الداخلية و الخارجية : ينبغي أن تتناسب معدلات الأجور المدفوعة بالمنشأة مع مستويات الأجور السائدة في سوق العمل، و أيضا مع تلك المدفوعة في نفس المنظمة أو الهيئة المستخدمة ثم أخيرا تتماشى مع قوانين و تشريعات العمل السائدة.
4. التوازن بين الحقوق و الواجبات :ينبغي أن يحقق نظام الأجور والرواتب هدفا أساسيا، هو الارتباط بين ما يدفع كمقابل و بين الأداء الفعلي المرتبط به ، و هذا الهدف لم تنجح كثير من المؤسسات و لا سيما الإدارية من تحقيقه، حيث أن الزيادات في الرواتب تدفع على أساس الاقدمية، أي طول الفترة التي قضاها الموظف في العمل و الاقدمية لاتعني بالضرورة ارتفاعا في مستوى أداء الموظف.
5. ترشيد النفقات : إن سياسة الأجور يجب أن لا تكرس لإستهلاك كل الموارد المالية في الأجور و إغفال الجانب الاستثماري و الأجيال المقبلة بترشيد النفقات أي الأموال العامة [1] .

[1] Rapport sur le système de rémunération dans la fonction publique du BENIN–ouvrage précité–P73

المطلب الثاني

الأساليب و العوامل الأساسية لتحديد الأجور

الفرع الأول

الزيادة في الأجور كإحدى أساليب تطبيق سياسة الأجور

عادة ما تلجأ السلطات العمومية إلى الزيادة في الأجور و ذلك رغبة منها في تحقيق بعض الأهداف سواء في خانة المكتسبات السياسية و التي غالبا ما لا تنعكس على مستوى الإنتاجية أو نتيجة لتنسيق مع مختلف السياسات الأخرى لزيادة الإنتاج و الإنتاجية و كإحدى الآليات لدعم الطلب العام، و هنا نجد أساليب نذكر منها :

أولا :<u>الزيادات في الأجور من خلال عملية المقايسة</u>

هذه الزيادة في الأجور تأتي في أكثر الأحيان لتعويض الموظف عن قوة أجرته الشرائية من جراء ارتفاع في مستوى الأسعار، و هذا الإجراء متعارف عليه باسم مقايسة الأجور بالأسعار و إعادة التقويم هذه غير مرتبطة بموضوع الإنتاجية و بالتالي لا يرجى من هذه الزيادات في الأجور الاسمية أي تأثير إيجابي على مستوى الإنتاج و زيادة معدلات إنتاجية.

ثانيا :<u>الزيادة العامة في الأجور</u>

غالبا ما تلجا السلطة إلى إقرار زيادة عامة للأجور لكل القطاعات نتيجة إما لتدهور مستوى الأجور أو التحسن المسجل في الدخل الوطني.

هذه الزيادة و إن كان لها تأثير على مستوى إرضاء مؤقت للأعوان لارتفاع في دخلهم فإنه لا يعلق عليها آمال كبيرة لجعلها أداة لتحفيزهم على مضاعفة الإنتاج كونها عامة أي يستفيد منها كل الأجراء باعتبارها حق لايتبعه واجب بذل مجهود إضافي.

ثالثا : <u>الزيادات الدورية</u>

قياسا لبعض المعطيات ولا سيما عندما لا تسمح الميزانية تحمل الأثر المالي الناجم عن النظام المعتمد قد يتقرر إجراء زيادات أجرية بشكل دوري في مواعيد محدودة دون ربطها

بمؤشرات تطور الإنتاج أو الإنتاجية ،مما يؤدي بها إلى نتائج سلبية فلا تحقق الفعالية ولا تعد حافزا و خاصة إذا استحال تطبيقها أو التأخر عن موعد استحقاقها و بالتالي فلا ينتظر منها أي تحريك للدافعية أو زيادة في مردودية المؤسسة لكونها دخلت في خانة المكتسبات[1].

رابعا:المكافآت و الأجور التشجيعية

في إطار تجسيد إستراتيجية تطوير المردودية يلجا إلى منح المكافآت و الأجور التشجيعية لتحقيق عدالة في مكافأة الأجدر و الفعال والمندمج في إستراتيجية العمل للمؤسسة و إعطائها الصبغة الموضوعية و التحفيزية.

لتحقيق الدافعية لدى الموظفين نحو تحسين إنتاجيتهم ينبغي أن يكون أجر الموظف و حوافزه مرتبطة بضرورة قيام الموظف بمستوى أداء معين و أن يكون ذلك المستوى في حدود قدراته[2].

الحوافز هي مجموعة من العوامل الخارجية التي تتمثل في المكافآت التي يحصل عليها الفرد مقابل أدائه لعمله في مؤسسته، كما أن الحوافز قد تكون مادية أي لها علاقة بالأجر أو الزيادة في الراتب و المنافع المادية الأخرى، و قد تكون غير مادية مثل الزيادة في السلطة والنفوذ والهيبة[3].

و تتجلى هذه المنهجية في تصميم نظام الترقية من درجة إلى درجة أو من رتبة إلى أخرى تترجم بالزيادة في النقاط الاستدلالية أي في الأجر القاعدي وتكون قابلة للمراجعة دوريا و تشكل أساسا للتحفيز مقابل المهارات و المجهودات المقدمة و الزيادة في الإنتاج وجودته.

[1] – السلمي علي –إدارة الموارد البشرية –مكتبة الإدارة الحديثة –القاهرة –مصر–2000–ص (308–309).
[2] – أحمد رمضان بدر حامد، السلوك التنظيمي. القاهرة: دار النهضة العربية، 1999 ، ص 130.
[3] – عمار بوحوش، نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين. بيروت: دار الغرب الإسلامي، 2000، ص 39.

الفرع الثاني

العوامل المؤثرة في تحديد سياسة الأجور

في الأصل إن الأجور و الرواتب تحدد وفقا لمعايير مرتبطة أساسا بمستوى التأهيل و /أو مستوى الواجبات والمسؤوليات الخاصة بالوظيفة أو المهام المنوطة بها الناجمة عن عملية تقييم وترتيب و تصنيف الوظائف ، إلا أن الأمر ليس بهذه السهولة لكون سياسة الأجور ليست وحدة قائمة بذاتها و إنما تتأثر بعدة عوامل و بالأخص بالسياسات الأخرى فلا يمكن تصورها بمفردها لوجود علاقة تكاملية بينها .

و لتفادي الوقوع في تناقضات تنعكس بآثار سلبية على الوضع الاقتصادي لا بد من مراعاة عدة جوانب و متغيرات التي تلعب دورا هاما في إعداد سياسة الأجور .

أولا: العوامل الاقتصادية

للمؤشرات الاقتصادية تأثير مباشر في تصميم سياسة الأجور وتحديد مستوياتها من خلال الوضع السائد من كساد أو رخاء و مستوى المعيشة ، فارتفاع مستوى تكاليف المعيشة من جراء التهاب الأسعار التي تنجر عنها ارتفاع معدل التضخم و يتبعها انهيار الأجور الحقيقية مما يستدعي زيادة الأجور حفاظا على القدرة الشرائية ودعم تسويق المنتوجات.[1]

كما أنها تتأثر بمستوى الدخل الوطني و قدرة السلطة على توفير الميزانية و الدخل الكافي لرفع الأجور بالمستوى المرغوب فيه و لوضعية سوق الشغل من حيث درجة توازن العرض والطلب فرصة لرفع مستوى أجور الوظائف التي ينقص فيها العرض و يزداد عليها الطلب [2].

فلابد من فهم هذه العلاقة و قياسها لمعرفة أثر كل منها على الأخر، فتستخدم سياسة الأجور لتدعيم السياسات الأخرى لما لها من تأثير على رفع الإنتاج وانعكاساتها المباشرة على مستوى الطلب العام من خلال تغير مستوى الإنفاق.

[1] فيصل حسونة –إدارة الموارد البشرية –دار أسامة للنشر و التوزيع-عمان-الأردن-2008-ص110
[2] صلاح الدين عبد الباقي ،علي عبد الهادي مسلم، رواية حسن،– الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية–دار الجامعة الجديدة للنشر – الاسكندرية-2002-ص327

ثانيا : العوامل الاجتماعية

انطلاقا من اعتبار الأجور والمرتبات تمنح للموظف ليس فحسب مصدر للعيش و إنما كذلك و بأهمية أكثر دلالة تتمثل أساسا في المكانة الاجتماعية التي توفرها للفرد حسب ما تنميه العادات و التقاليد و الأعراف السائدة.

لهذه الاعتبارات الاجتماعية تأثير على اعتماد النظام الملائم كاللجوء مثلا إلى تحفيز إما الأداء أو الاقدمية أو إقرار مزايا إضافية دون أي سند موضوعي وفقا لطبيعة اعتقادات المجتمع و اعتبارها التزام اجتماعي تجاه الموظف لا غير[1].

العامل الاجتماعي يفسر إلى حد كبير انحطاط الأجور في القطاع الزراعي الذي ينفر منه الأفراد و التي لا تستجيب للفرضيات الاقتصادية المتمثلة في العرض و الطلب.

و بالتالي يظهر أثره على مستوى التشغيل و الإنتاج و التضخم و البطالة كما أن لسياسة الأجور علاقة بطبيعة السياسة المنتهجة من طرف الحكومة في ظل حكم معين أي النظام الاشتراكي أو النظام الرأسمالي، و ذلك في ظل اقتصاد ليبرالي حر يخضع لقواعد اقتصاد السوق و من هنا يبدو لنا جليا علاقة سياسة الأجور بسياسات أخرى مثل سياسة الإنفاق، و السياسات المالية و الاقتصادية و النقدية، بالإضافة إلى السياسات الاجتماعية من حيث أسلوب الدعم و تحديد القدرة الشرائية من خلال مستوى الأجور و ضمان الحد الأدنى للأجور.

المطلب الثالث

إنشاء و ترتيب الوظائف

تعد المؤسسات الإدارية هياكل اجتماعية تسعى إلى تنسيق و تنظيم جهود و أنشطة الأفراد في مجتمع ما لتحقيق أهداف و حاجات معينة ، و من اجل الوصول إلى ذلك تقوم

[1] مازن فارس –مرجع سابق–ص 866

بإنشاء وظائف يتم تصنيفها و ترتيبها وفقا للتنظيم الذي ترى فيه الوسيلة الكفيلة للوصول إلى الغاية المبتغاة.

الفرع الأول

إنشاء الوظائف

إلى جانب عمليات التوظيف التي تعتمد عليها الإدارة للتكفل الأنجع بالمهام المنوطة بها،فإن المبدأ العام في أية مؤسسة أن كل مسؤولية جديدة تقابلها وسائل يتم بموجبها تحقيقها من الجانب المادي و البشري و الهيكلي .فغالبا ما تلجأ إلى إنشاء وظائف جديدة تضاف إلى تلك المتواجدة في المنظمة لاتساع مجال تدخلها و إما إحلالها محل تلك التي لم تعد تلائم التنظيم الجديد .

و على أية حال لا تكون بمحض المصادفة[1]،و إنما تنشأ لتعكس الوسائل المتاحة و مهارات و قدرات العاملين بها. و هذا لا يستبعد استحداث وظائف لإرضاء طرف معين لأغراض عديدة تلحق بها مهام و مسؤوليات صورية ،أو الإبقاء على وظائف لم تعد تستجيب لأية مصلحة أو حاجة ،بمعنى أخر تصرف عليها مرتبات دون أن يقابلها جهد، و خاصة الوظائف السامية التي يغلب عليها الطابع السياسي .

و بصفة عامة تتم العملية للاستجابة للمستجدات التي تطرأ في المجتمع بصفة عامة و في محيط العمل من ما تتطلبها من مهارات و مؤهلات خاصة نتيجة الحاجة لتقديم خدمات جديدة ،التوسع في الخدمات الحالية ، إدخال تقنيات جديدة ،تحسين الخدمات المقدمة ،أو إعادة تنظيم العمل لمواكبة التطورات و التغيرات لا سيما في عصرنا هذا .

تخضع عملية إنشاء وظائف جديدة إلى إصدار قانون و إتباع الإجراءات المنصوص عليها في هذا الشأن.و باعتبارها ستنتج عنها آثار مالية، فالاقتراح الصادر عن المؤسسة المستخدمة، وفقا لما نصت عليه المادة 118من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية06-33على أنه تحدد القوانين الأساسية الخاصة تصنيف كل رتبة،

يجب أن يستوفي الشروط التالية :

[1] -مازن فارس رشيد- -مرجع سابق-ص-152

أولا :تبرير استحداث الوظيفة الجديدة بتلبية حاجة لا يمكن تحقيقها بالوظائف الحالية تتولى السلطة المختصة بالوظيفة العمومية دراستها والفصل فيها.

ثانيا :أن تكون الوظيفة ذات صبغة دائمة ليتسنى تعيين موظفا فيها و إلا يلجأ إلى إسنادها إلى أعوان مؤقتين باعتبارها مناصب شغل ظرفية.

ثالثا :تصنيفها و ترتيبها وفقا للشروط الخاصة بالالتحاق بها من مؤهلات ،في السلم الإداري للمؤسسة المستخدمة ،حسب المسؤوليات المرتبطة بها .

رابعا :الحصول قبل كل شيء على موافقة وزارة المالية لإدراج المناصب المالية الضرورية، للتكفل بهذه الوظيفة، في ميزانية المؤسسة كي يتسنى دفع راتب شاغلي الوظيفة.

الفرع الثاني

نظريات الترتيب

من أهم مظاهر الإدارة العلمية الحديثة هو تبني نظام ترتيب الوظائف يستند على الدراسة التحليلية و التنظيمية لمختلف الوظائف و الأعمال، و لا يأتي هذا إلا بالتخطيط الإداري.

يشمل هذا الإجراء مجموعة العمليات الخاصة بتحليل الوظائف و تصنيفها في مجموعات و تدريجها وفق أهمية الواجبات، المسؤوليات و المؤهلات اللازمة لها ضمانا لحسن إدارة نظام الوظيفة العامة[1].

أهمية ترتيب الوظائف تتجلى في تنظيم شغل و توزيع الوظائف و الموظفين، تخطيط وتحديد المسؤوليات، برامج التدريب، ضبط عمليات الترقية، و خاصة التنظيم العادل للمرتبات الرئيسية و بعض ملحقاتها، و كذا وضع معايير لتقويم المردودية و حسن الأداء.

---

[1]- حمدي أمين عبد الهادي- مرجع سابق -ص 396.

إلا أن هذه العملية إن لم يدخل عليها تغييرات و تكييف حسب الأوضاع و تطور الإدارة و مقتضيات المصلحة ، فإنها تؤدي إلى الجمود و لا تسمح بالتكفل بالأعباء الغير محددة أصلا في الترتيب.

أولا : النظرية الشخصية

أخذت هذه النظرية التقليدية من تسمية نظرية الرتبة الشخصية ، بحيث يكون للموظف الحق في راتب معين و كافة مستلزماته للرتبة أو اللقب الشخصي أي وفقا لاعتبارات شخصية كالمركز الاجتماعي، مؤهلاته العلمية و لقب الوظيفة [1] "مدير ، رئيس مصلحة ، رئيس مكتب-مستشار -ملحق بالديوان..الخ".

و إن تطبيق هذه النظرية تسمح بالاستجابة لكل الطلبات بخلق وظائف وهمية مما يؤدي إلى تضخم في تعداد الموظفين و الوظائف دون أية فعالية و يحتفظ الموظف بمرتبه أيا كانت الوظائف و المهام المسندة له لأنها لا تولي أهمية لدرجة المسؤوليات و المهام.

ثانيا : النظرية الموضوعية

تنصب هذه النظرية على الواجبات، المسؤوليات والأعباء المرتبطة بالوظيفة، مما أدى إلى تسميتها بنظرية الوظيفة ، و تؤدي إلى تحقيق مبدأ تساوي الأجر عند تساوي العمل و هي تقتضي دراسة تحليلية لواجبات و مسؤوليات الوظيفة، تصنيف كل نوع من الأنواع الرئيسية للعمل في مجموعة مهنية ذات مواصفات خاصة، تم تدريج كل مجموعة مهنية عند الحد الأدنى الذي تقتضيه خطط التوظيف و الترقيات و المرتبات، و في الأخير وضع الوظائف في المجموعات و الدرجات المناسبة لها وفق واجباتها و مسؤولياتها[2].

و هنا نجد أن العمل الميداني يستلزم الاعتماد على النظامين مع ترجيح النظام الموضوعي بكافة جوانبه، و الاكتفاء بعنصر المؤهلات في النظرية الشخصية، للتوصل إلى ترتيب عادل و مرن و يتسم بالبساطة.

---

[1] – حمدي أمين عبد الهادي – مرجع سابق –ص 410

[2] –حمدي أمين عبد الهادي – المرجع نفسه– ص 412.

الفرع الثالث

خطوات الترتيب

يتبع أساسا في عمليات الترتيب الخطوات التالية:

أولا :تحليل الوظيفة

تعتبر عملية تحليل الوظائف الإجراء الذي يقوم به المكلف بتسيير الموارد البشرية لدراسة منتظمة للوظائف للحصول على معلومات تفصيلية و دقيقة عنها بهدف تحديد الواجبات ،الأنشطة و المهام ،المسؤوليات أو الخدمات التي يؤديها شاغلها و كذا متطلبات شغلها.[1]

يتحقق هذا الإجراء لمعرفة ما يلي :

- واجبات الوظيفة أي الأعمال و المهام المنوطة بالموظف.
- مسؤوليات الوظيفة أي درجة الإشراف على الآخرين و مدى سلطته في التسيير.
- المؤهلات الضرورية للأداء الناجع لمتطلبات الوضعية.

هذه المرحلة الأساسية في ترتيب الوظائف بشكل يساهم على تنظيم و تقييم موضوعي للوظائف و تحديد أجر يناسب الوظيفة.

ثانيا :تحديد الفئات والدرجات، السلاسل، الخدمات

بإجراء ثاني يتابع التحليل يتم توزيع الوظائف المتشابهة في المواصفات التحليلية تسند لدرجات مالية وفق تقويمها، تجمع في سلسلة أو مهنة في تسلسل متدرج من أدناها إلى أعلاها، لتضم في مجموعات مهنية تعرف بالخدمات[2].

1. **إعداد المواصفات :**

يتم تعريف كل فئة بوضع مواصفات عامة تتمثل أساسا[2] في:

---

[1] –مازن فارس رشيد– مرجع سابق –ص–195

2– – أحمد زكي بدوي – مرجع سابق –ص 190.

[2]يحي سلام ،مفاهيم ترتيب الوظائف العامة،المنظمة العربية للعلوم الادارية ،القاهرة،1971،ص105

-تسمية أو عنوان الفئة بشكل يسهل التعرف عليها،
- سرد الواجبات و المسؤوليات المرتبطة بكل فئة ،
- تحديد على سبيل المثال لا الحصر الأعمال المؤداة ،
-بيان الحد الأدنى للتأهيل المطلوب لأداء أعمال الوظيفة بشكل صحيح.

2. مفهوم المصطلحات :

و في ترتيب الوظائف يلجأ إلى استعمال مصطلحات ينبغي التعرف بها لتفادي الخلط بينها.

أ-تقسيم العمل و ترتيب الوظائف :

من دواعي التنظيم و الاستعمال الأنجع للموارد البشرية بالاستفادة إلى أبعد حد من المهارات العملية و التقنية لكل موظف ، تلجأ الإدارة إلى تقسيم العمل ضمن وظيفة واحدة التي تخضع إلى ترتيب وتصنيف الوظائف التي تنطوي على مسؤوليات و واجبات مماثلة في ابسط صورة[1].

ويتمثل التقسيم حسب نوع خدمة الأعوان، المتعامل معهم"الأعوان" أو المستفيد منها"الخدمة"، مكان أداء الخدمة مما يسهل عملية التقسيم.

ب- الفئة الوظيفية Classe :

هي مجموعة الوظائف المتشابهة في واجباتها و مسؤولياتها و مواصفات شاغليها[2] ، و هي تخضع لنظام و قواعد واحدة من حيث التعيين، المرتب و الترقية، كالفئات الممتازة ، الجيدة و المتوسطة و غير المؤهلة، فهي تستلزم لشغلها نفس المؤهلات و بنفس الأساليب و يتقاضى شاغلها نفس المرتب الرئيسي.

وبالتالي تتصف الوظائف المندرجة في نفس الفئة بخصائص يميزها عن باقي الفئات الأخرى، يمكن تلخيصها في بيان كتابي يتضمن أساسا مايلي:

---

[11] عمار عوابدي ،مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية،المؤسسة الوطنية للكتاب ،1984،ص123

[1]. شفيق إمام – مرجع سابق – ص 47.

- تسمية أو عنوان الفئة :إدارية، تقنية، كتابية...الخ.
- تحديد الواجبات و المسؤوليات و درجتها.
- سرد الأعمال التي تؤدى ضمنها.
- المهام النموذجية الأساسية.
- خطوات الترقية و تدرج المرتبات.
- شروط شغلها و أساليب التوظيف فيها.

ج- الوظيفة :

تعتبر نشاط لا ينتج سلعا مادية وموجه لإشباع حاجات الأفراد المادية[1] كأعمال تسليم الوثائق، منح حقوق إجراء دراسات و معالجة قضايا أو متابعة ملفات أو مشاريع إلى غيرها من النشاطات.

أما المفهوم التنظيمي فهي تجميع لمجموعات مهنية في سلك مهني على نطاق واسع و تنطوي على تجميع عام لفئات من الوظائف على أسس مختارة لتساعد في عملية الترتيب و تحديد المرتبات.

فالوظيفة الواحدة تشمل عدة مجموعات مهنية ذات مواصفات غير متباعدة تصبو لهدف واحد،و التي تتطلب معارف ،مهارات،و قدرات معينة للقيام بها و تشكل واجبات و مسؤوليات العمل لموظف ما.[2]

د- المجموعة المهنية Groupe emploi:

و هي تشمل مجموعة فئات الوظائف التي تتشابه من حيث نوع العمل، و لكن تختلف من حيث درجة الصعوبة[3] أي تنتمي إلى مهنة واحدة كالهندسة أو الطب و تكون لها نفس المواصفات حسب فروع كل مهنة.

---

[1] – أحمد زكي بدوي – مرجع سابق –ص 361.

[2] –مازن فارس رشيد – مرجع سابق –ص–261

[3] –مازن فارس رشيد المرجع نفسه –ص261

هـ - المجموعة النوعيةSérie :

وهي تدل على تخصص مهني تتفرع عن المجموعة المهنية الواحدة بحيث نجد في المجموعة المهنية للطب، فروع في شكل سلاسل كطب العيون، كطب الجراحة، الأسنان...الخ. و هي تتطلب مؤهلات خاصة بكل فرع.

و- الدرجة،المرتبة أو المستوى Grade :

تعرف بشريحة في جدول الدرجات تتضمن جميع فئات الوظائف التي تتشابه في مستوى الصعوبةو المسؤوليات[1] ، بغض النظر عن الاختصاصات التي تحملها أو نوع الدراسة و إنما يؤخذ بعين الاعتبار بمعيار كقاسم مشترك يحسب مثلا عدد سنين لدراسات العليا.

فهي تقسيم ثانوي للخدمة يشتمل على فئة أو أكثر من الوظائف بنفس المؤهلات ويخصص لها نفس مستوى المرتبات. فتكون درجات ذات تسلسل هرمي رئاسي يشمل درجات ذات مرتبة عليا و أخرى دنيا حسب درجة و أهمية المسؤوليات المنوطة للوظيفة المعنية.

و بهذا فإن الوظيفة التي يشغلها الفرد إذا تحصلت على نقاط معتبرة فإنه سيتحصل على أجر يوافق المسؤوليات و الواجبات المرتبطة بها .و تتجلى أهمية الترتيب و التصنيف فيما يلي[2] :

- يساعد على دراسة النظام الاداري المعمول به
- يسمح بتخطيط شغل الوظائف تحقيقا لنجاعة الخدمة العمومية
- اساس لكل إرادة لاصلاح نظام الأجور و ضمان نجاعتها و تحقيق الرضا الوظيفي.

[1] – أحمد زكي بدوي – مرجع سابق –ص 190.
[2]عمار عوابدي ،مرجع سابق،ص129

خلاصة الفصل التمهيدي

على ضوء العرض المقدم يتضح أن الأجر هو عبارة عن مقابل الخدمة التي يقدمها للمؤسسة المستخدمة وفقا للسلك ،الرتبة و الدرجة التي يصنف فيها ، لذا للآجر أهمية بالغة في خلق الظروف المواتية لتحقيق الكفاية و النجاعة في أداء الخدمة العمومية تماشيا و متطلبات المجتمع بإعطاء كل ذي حق حقه لما له من أهمية في توفير الرضا الوظيفي .

هذه المكانة تمليها الصبغة المعاشية للأجر مما يضفي عليه ضمانات لعدم المساس به و ارتباطه إلى حد كبير بواجب تفرغ الموظف للوظيفة العمومية للتمكن من استحقاقه .

فهو يتأثر من حيث التحديد بعدة عوامل و مرتبط بمدى صلاحية و جدية التصنيف و الترتيب للوظائف و كذا أساليب تحديده.

و بهذا لقد مهدنا الطريق للتطرق إلى الإصلاحات التي بادر بها المشرع الجزائري من خلال إرساء قواعد على ضوء القوانين المتعاقبة سعيا للاستجابة أكثر لمتطلبات كل حقبة بانتهاز الظروف الاقتصادية و الاجتماعية من رخاء و انكماش و توفر العائدات و الدخل الوطني و اللجوء لتوزيعها .

الفصل الأول

تطور نظام الأجور في الجزائر

حظي الجانب النظري بقسط لا يستهان به، ليتسنى فهم هذا العنصر الأساسي في حياة الشريحة الناشطة من المجتمع ، بالتعرض إلى مختلف المفاهيم المتعلقة به أو بالعناصر المؤثرة فيه ، وكذا التطور التاريخي الذي شهده في مختلف الأنظمة و ألعصور باعتبار أن الجزائر ليست بمعزل عن باقي العالم.

لذا فأصبح من الضروري أيضا أن نتناول الإطار التاريخي للأجور و المرتبات في الجزائر التي تأثرت بالأنظمة التي اتخذتها خاصة الدولة الفرنسية الاستعمارية منذ نشأة الإدارة العامة أو الوظيفة العمومية إلى يومنا هذا، من خلال مختلف القوانين و التنظيمات المتخذة مع استعراض أهم العوامل التي ساهمت في رسم مختلف السياسات.

ثم نتولى في هذا الفصل تقييم ما جاء من إصلاحات في ضل قانون 66-133 و القانون الأساسي العام للعامل 12/78الذي بمقتضاه سن القانون النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية 85-59.

المبحث الأول

الأجر في ظل القوانين الفرنسية

في كل مسألة خاصة بالعلوم الاجتماعية تكرس المنهجية الناجعة و الضرورية للوصول إلى دراسة صحيحة للمشكلة المطروحة لتفادي التخبط في التفاصيل المتشابكة أو الآراء المختلفة المتناقضة.

فالأمر الأساسي في الدراسة العلمية هو أن لا يغفل التسلسل التاريخي الأساسي بإتباع الطريقة المتمثلة في معرفة كيف نشأت الظاهرة عبر التاريخ، و ما هي أهم مراحل تطورها؟ و استخلاص على ضوء هذا التطور إلى ما آلت إليه هذه الظاهرة في يومنا هذا ؟.[1]

[1] -Nasser EddineGhozali – cours de théoriegénérale de l’Etat OPU Alger 1983 P 23.

فإتباع هذه المنهجية في معالجة موضوعنا هذا، ينبغي الإجابة على الأسئلة التالية، مدلول الأجر في الوظيفة العمومية بالجزائر أي ما إذا كان منشقا عن التشريع الفرنسي في العهد الاستعماري أم لا و التطورات التي عرفه بعد الاستقلال وما آلت إليه من إصلاحات جوهرية أو شكلية.

المطلب الأول

ما قبل الاستقلال

إننا سوف لا نلوج في أعماق تاريخنا الحافل بالحضارات التي عرفت تنظيمات مختلفة للدول المتعاقبة، التي اتسمت بالبدائية كما هو الحال في عهد الفينيقيين، الرومانيين، الرستميين، الحامديين[1]، العثمانيين، ولم تتخذ صورة الوظيفة العمومية أو الإدارة العامة بالشكل الحديث، لكون المهام الرئيسية المنوطة للدولة آنذاك أو السلطة هو الحروب و تحصيل الضرائب فلعل أرقاها هي الأنظمة التي سنتها الدولة الفرنسية، و التي طبقت بأنماط تناسب الوضعية السائدة لكونها قوة إستعمارية لبلادنا، و سعيها للبقاء و السيطرة لإفشال الثورات المتتالية و معارضة إقامة الدولة الجزائرية للأمير عبد القادر بالرغم من الاعتراف بها من قبل الجنرال الفرنسي دني ميشال بتاريخ 26 نوفمبر 1836 ، إلى إقامة الإمبراطورية العربية في ظل حكم نابليون الثالث في 1863، التي بقيت حبر على ورق.

يرجع هذا أساسا إلى كون سياسة فرنسا تجاه الجزائر منصبه على محورين الأول يكمن في الرغبة لإلحاق و إدماج البلد بفرنسا باعتباره جزءا لا يتجزأ منه مما يستلزم تطبيق نفس القوانين ، أما الثاني فهو يتجلى بإلزامية التسليم بخصوصية الجزائر، مما انبثق سلطتين مدنية و عسكرية، و منطقتين مدنية و عربية و تطبيق نظامين مختلفين وهنا ينبغي التمييز بين مرحلتين :

[1]- RachidBenyoub – l’annuairepolitique de l’Algériechronologie des évènements de 1000AJC à 1999.

الفرع الأول :

قبل قانون 1946 :

عرف التنظيم الإداري عدة أوجه ، بحيث تم في جويلية 1835 إنشاء الحاكم العام للجزائر التابع مباشرة لوزارة الحرب و في 1845 تم تقسيم الجزائر إلى ثلاثة مقاطعات تحتوي على مناطق مدنية و أخرى عربية[1] ثم ألحبحكم قرارات 09 و 10 ديسمبر 1848 للوزارات التابعة لها بفرنسا و الوظائف الإدارية كانت مقتصرة على الفرنسيين فحسب وإن تم في ظل قانون لـ 23 أفريل 1863 يفتح للجزائرين الحصول على الجنسية الجزائرية، إلا انه كان حبرا على ورق و وسيلة للإدماج و التخلص من الثورات المختلفة.

هذه الرغبة الملحة لتحقيق أهدافها الإمبريالية أدت بالسلطات الفرنسية إلى إصدار قانون 04 فبراير 1919 الذي أقر في مادته 14 على أن الأهالي المسلمين يتمتعون بحق الدخول إلى الوظائف العمومية بنفس شروط الكفاءة البدنية التي يجب توافرها في المواطنين الفرنسيين، الذي لقي معارضة شديدة من قبل المعمرين و اتخذ صبغة سياسية أكثر منها قانونية بالرغم من أنه يخص الأمر المناصب التي تستلزم كفاءة بدنية دون غيرها.

فكان موظفو الإدارة،شأنهم شأن العمال الجزائريين ،محرومين من أجور تناسب مجهوداتهم مقارنة مع الموظفين الفرنسيين أما المنح فلم تكن تمنح لهم على الإطلاق.[2]

و من الوضعيات التي تكرس هذا التمييز العنصري و الذي مس حتى الفرنسيين المولودين بالجزائر هي تسديد منحة خاصة سميت بالريع الاستعماري و تقدر بنسبة 25% من الأجر الأساسي و ذلك ابتداء من 26/ 1880/12 ،ليتم توسيعها للفئة الثانية في 1910/10/30 التي اتخذت تسمية التعويض الجزائر[3]

---

[1] – Ahmed Mahiou– cours d'institution administratives 2éme édition OPU 1979 P81.

[2] حورية جاودي،تسيير الاجور ،دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسقي وصرف المياه،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التحليل الاقتصادي، 2007/2006،ص 200

[3] دايم بلقاسم، اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتشريع الجزائري،مذكرة ماجيستر،كلية الحقوق،جامعة سيدي بلعباس، 1994-1995،ص109.

على أية حال، فإن الوظيفة العمومية الفرنسي كان ينقسم إلى عدة وظائف عامة ولكل وظيفة نظام خاص مع توسع في صلاحيات في تحديد قواعد العمل التي تتلائم و خصوصيات كل واحدة منها لا سيما في مجال تحديد التعويضات مع تدخل القضاء في اقرار بعض الأحكام أثناء الفصل في القضايا المعروضة عليه[1].

.

الفرع الثاني

بعد 1946

ان تطور الوعي السياسي و لا سيما اثر الحرب العالمية الاولى و الثانية سمح بالضغط على الحكومة الفرنسية لاتخاذ اجراءات من شانها تحسين ظروف العمل و تحقيق المساواة عي الأجور و التوظيف بنفس الشروط القانونية دون أي إقصاء و تمييز،و هذا نادى به المؤتمر التأسيسي لاتحادية المنتخبين المسلمين المنعقد بتاريخ 1927/09/04 بحيث كانت من أهم مطالبة المساواة في المراتب والتعويضات في الأعمال الإدارية التي يلتحق بها كل من الأوروبيين والجزائريين بنفس الشروط كما طلب حزب نجم شمال إفريقيا في ماي 1933 بان الوظيفة المتساوية لابد من أن يتبعها التساوي في الراتب.

و هذا ما الح عليه فرحات عباس في مذكرة قدمها إلى حاكم الجزائر بتاريخ 1943/03/31 التي وردفيها ما يلي "بعد تجريد الاستعمار الجزائريين من ممتلكاتهم أصبحوا في بلدانهم كبؤساء وأجانب"[2].

و كل النداءات المتكررة من طرف السياسيين النقابيين الجزائريين فان سكوت السلطات الفرنسية ترجم بعدم الاستجابة و تدعيم اللامساواة و اللاعدالة في الاجور و الالتحاق بالوظائف العمومية.

جاء قانون 46-2294 لـ 1946/10/19[3] ليضع حد لتعدد القوانين و الفروقات بين مختلف أسلاك الموظفين من حيث الحقوق و الواجبات، وكذا لتدخل القضاء لسن قواعد من

---

[1] مازن رضا ليلو –مرجع سابق ص 7

[2] دايم بلقاسم، اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتشريع الجزائري،مرجع سابق ص 109

[3] **Loi** n° **46-2294 du 19 octobre 1946** relative au statut général des fonctionnaires ... au Journal Officiel 1947 n° 6 du 15/03/1947 à la page 150 dans la partie **Lois**

اجتهاد القضاة وفقا لملابسات و ظروف المرافعة وقدرة القاضي ومساعديه وكذا الجو السياسي السائد.

و إن طبق في فرنسا مباشرة إلا أنه لم يطبق إلا في ظل أحكام مرسوم 10 جوان 1949 ، الذي اتخذه الحاكم العام وفقا للمادة الخامسة من قانون 20 سبتمبر 1947، المتضمن القانون الأساسي العضوي للجزائر[1] الذي يعد بمثابة دستور الذي حاولت فرنسا من خلاله إشراك الجزائريين في المسؤوليات الإدارية الذي أنشأ بموجبه المجلس الجزائري.

هذا المجلس له صلاحيات وفقا للمادة 140 إما توسيع تطبيق قانون فرنسي بدون إدخال تعديلات بالنسبة للجزائر، أو سن، في إطار القوانين السارية المفعول، مراسيم خاصة بالجزائر التي تخضع لمصادقة الحاكم العام حسب المادة الخامسة عشر من القانون الأساسي المشار إليه أعلاه.

و ما تجدر إليه الإشارة هو تدخل الإدارة الاستعمارية في القطاع الاقتصادي من خلال قانون العمل للمقاطعات ما وراء البحار لسنة 1952 إلى تحديد الحد الأدنى للأجور لمختلف الحرف SMIG بالتمييز بين ثلاثة مناطق و كذا الأجر الأدنى للنشاطات الفلاحة SMAG وحظيت برفع مستواها بمقتضى القرار المؤرخ في 1951/04/15.

و بعد اندلاع الثورة التحريرية سارعت الحكومة الفرنسية لتدارك الوضع رغم الرفض القاطع للمعمرين، و من أهم النصوص:

فابتداء من عام 1956 وضعت نصوص قانونية جديدة سمحت بتوظيف الجزائريين،

- المرسوم رقم 56-273 المؤرخ في 17 مارس 1956 المحدد للتدابير الموجهة لتشجيع إلتحاق المواطنين الفرنسيين المسلمين في الجزائر بالوظيفة العمومية، الذي أدخل بعض المرونة في الشروط المطلوبة للدخول في الوظائف العمومية من حيث المستوى الثقافي أو المهني المطلوب ومن حيث الإجراءات المنصوص عليها عادة. و كان يشترط في الواقع اتخاذ موقف مناهض للثورة

[1]**Loi** n° 47-1853 du **20 septembre 1947** portant statut organique de l'Algérie. JORF du 21 septembre 1947 page 9470.

– الأمر رقم 58–1017 المؤرخ في 29 أكتوبر 1958 الممدد للتدابير الموجهة لتشجيع التحاق الفرنسيين المسلمين في الجزائر بمناصب الإطارات الجزائرية والجماعات المحلية بالجزائر،

– المرسوم رقم 59–1213 المؤرخ في 27 أكتوبر 1959 المحدد لقواعد التوظيف والمكافأة لبعض المستخدمين غير المرسمين في مصالح الدولة بالجزائر، وفي المصالح والمؤسسات العمومية بالجزائر، والذي يعدل أحكام المرسوم السابق،

– المرسوم رقم 60–1048 المؤرخ في 24 سبتمبر 1960، المعدل والمتمم لأحكام المرسوم الآنف ذكره.

هذه الأحكام الجديدة كان يفترض أن تؤدي إلى توظيف أعوان متعاقدين جزائريين في الوظائف الشاغرة في الجزائر، بنسبة 50 % للصنف A، و70 % للصنفين B و C و 90 % للصنف D.[1]

.إضافة إلى ما سبق، فقد صدر في04 فيفري 1959 قانون أساسي جديد للوظيفة العمومية في فرنسا،وامتد تطبيق هذا القانون إلى الجزائر بموجب مرسوم مؤرخ في 12 أوت 1960، وقد استمر العمل بهذا القانون في الجزائر حتى الاستقلال.[2]

وبفضل هذه الإجراءات، بلغ العدد الإجمالي للجزائريين في الوظيفة العمومية في 1959/12/31 عددا قياسيا بلغ 36518 موظفا، وقد بلغت نسبهم في ماي 1960 حسب الأصناف ما يلي :

– صنف A :5,2%– صنفB :11,8%– صنف C :19,4%– صنف D :53,7%

المطلب الثاني

[1] S.Taouti, **La formation des cadres pour le développement**, O.P.U, Ben-Aknoun ,Alger,sans date,P.69.

[2] محمدأنسقاسم،**مذكراتفيالوظيفةالعامة**، ديوانالمطبوعاتالجامعية، بن عكنون، الجزائر،1974، ص 146.

المرحلة الانتقالية بعد الاستقلال

يعكس تطور نظام الأجور و المرتبات في الجزائر مختلف التغييرات التي عرفتها البلاد من خلال السياسات و الإصلاحات المنتهجة لترسيخ إستقلال البلاد ، توطيد السيادة الوطنية و تحقيق تنمية شاملة.

الفرع الأول :
مرحلة التردد

وجدت الادارة الجزائرية غداة الاستقلال نفسها امام وضعية معقدة تتمحور حول ضرورة رفع التحدي لفرض السيادة الوطنية وتحقيق التنمية دون التسرع في اتخاذ قرارات ارتجالية غير مجدية فوجب التحلي بالحنكة للتصدي لظاهرة ندرة التأطير و انعدام التوازن في تعداد المستخدمين بسبب الفراغ الفادح الذي تركه المستعمر[1].

فالكل يعترف بأن القوانين السائدة غداة الإستقلال تعد من الناحية التقنية الأكثر دقة في العالم [2] لما تحمله من نصوص قانونية كفيلة بإقامة إدارة قوية و تلبية الخدمات الضرورية للمواطن، إلا ان النفور من كل ما هو تابع للمستعمر قد أنشأ تياران متعارضان حول طبيعة و مدى الإصلاحات التي ينبغي إدخالها في الإدارة و عالم الشغل بصفة عامة.

طالب الإتجاه الأول بإبقاء النظام القانوني السابق ، و ذلك لأنه يرى أن الجزائر قد ورثت نظاما قانونيا دقيقا يكفي، للإحتفاظ به ،تخليصه مما علق به من "غبار إستعماري" أي تطبيق القانون الأساسي العام للوظيف العمومي السائد مع إدخال بعض التعديلات لتثبيت السيادة الوطنية و حذف كل مايشير إلى التبعية للسلطة الفرنسية و الإشارة إلى السلطات الجزائرية.

في حين ذهب التيار الثاني إلى الرغبة في قلب النظام السابق بالقطيعة التامة مع مخلفات الإستعمار و النظام القانوني الاستعماري الليبيرالي و وضع حيز التنفيذ نظام جديد يتماشى و التوجيهات السياسية لجبهة التحرير الوطني و إستبداله بتشريع جزائري من النوع الإشتراكي.

---

[1] هاشمي خرفي ،مرجع سابق،ص40

[2] Ahmed Mahiou–O Pcité–p –5

إلا أن الكلمة الأخيرة عادت لأنصار التيار الأول ،الذي تبنته الهيئة التشريعية بذكاء[1] بعد تردد ، بسن قانون 62-57[2] المؤرخ في 1962/12/31 الذي ينص في مادته الأولى على الإستمرار في تطبيق التشريع السائد باستثناء النصوص التي تمس بالسيادة الوطنية، كما جاء في مادته الثانية، فأصبحت القوانين التي لا تمس بالسيادة الداخلية و الخارجية للدولة الجزائرية أو دون نزعة استعمارية أو تمييزية أو التي لا تمس بالحريات الديمقراطية بما فيها القانون الاساسي للوظيف العمومي الصادر في 04 فيفري 1959 ساري المفعول.

الفرع الثاني

دوافع استمرار العمل بالقوانين الفرنسية

و ما يبرر إنتصار هذا الموقف يمكن تلخيصه فيما يلي:

أولا : سد الفراغ القانوني

إن ظروف الفترة الزمنية جعلت من الصعب وضع تشريع جديد في جميع المجالات، لذا كانت استمرارية التشريع الفرنسي هي البديل الوحيد لاجتناب الوقوع في فراغ قانوني و ذالك لضمان استمرارية الخدمة العمومية، تحقيق الاستقرار و سد الفراغ الذي تركه المعمر إثر مغادرة عدد كبير من الموظفين الفرنسيين، و في فترة زمنية قصيرة كان من الصعب سن تشريع جديد أو سن قوانين ،دون أي تفكير واستشارة مسبقة، الضرورية لتجسيد الأهداف المسطرة في برنامج طرابلس المصادق عليه من طرف المجلس الوطني للثورة في جوان 1962.

---

[1] TayebBelloula-Droit du Travail-Imprimerie Dahleb-02/1994-Alger-P53

[2] القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، المتضمن تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية،الجريدة الرسمية رقم 2،الصادرة في 1963/01/11،ص 18

ثانيا : صلاحية القانون الأساسي العام للوظيف العمومي لـ 1959

يعد آنذاك قانون 1959 حديث النشأة يتضمن قواعد قانونية تضمن التسيير المحكم لأجهزة الدولة لا سيما في مجال الموارد البشرية في الإدارة العمومية[1] ، و بالتالي نظام المرتبات و قد استفاد من تجربة معتبرة تدعمت من أراء الفقهاء القضاء والنقابات.

فيكفي الإحتفاظ به مع ادخال بعض التعديلات الأساسية لمجابهة مشكل التوظيف و جزأرة الإدارة والتفكير في وضع قانون جزائري لإرساء ادارة قوية بامكانها الاستجابة لتطلعات وحاجيات المواطنين والسلطة العامة و مسايرة التنمية الاجتماعية ، الاقتصادية و الثقافية للبلاد و من القوانين التي صدرت في هذه الفترة الإنتقالية نذكر[1]:

1. **المجموعة الأولى :**خصصت لإعادة الحقوق المهنية للموظفين الذين عزلوا من وظائفهم بسبب مشاركتهم في حرب التحرير الوطني و إدماج الموظفين الذين ينتمون إلى الإطارات الفرنسية و المغربية و التونسية إلى الإطارات الجزائرية و هي:

- أمر 62- 06 المؤرخ في . 26 جويلية 1962 الذي أعاد للموظفين، الذين عزلوا عن مناصبهم نتيجة مشاركتهم في حرب التحرير الوطني، حقوقهم المهنية.
- أمر 62-040 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية والمغربية والتونسية في الإطارات الجزائرية.
- مرسوم 62-528 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 المتعلق بتطبيق الأمر السابق.

2. **المجموعة الثانية :**

كرست لوضع نظام انتقالي للتوظيف بموجبه يتسنى جزأرة الإدارة و الوظائف القيادية و سد الاحتياجات في مختلف المصالح العمومية و منها:

- مرسوم 62-502 المؤرخ في 19جويلية 1962 المتعلق بالانتداب إلى بعض الوظائف و لا سيما العليا منها لاختيار الكفاءات و جزأرة الادارة.

[1] هاشمي خرفي ،المرجع السابق،ص41

-مرسوم 62-503 المؤرخ في 19جويلية 1962 المحدد لإجراءات وشروط التوظيف،ليتسنى وضع شروط تتماشى و مستوى اليد العاملة الجزائرية و سد الثغرات بسرعة.

-التعليمة رقم 15FP/DG المؤرخة في 20 نوفمبر 1962المحددة لاجراءات الترقية و اعادة التصنيف.

و ما يعاب على هذه المرحلة هو تعدد النصوص القانونية الموروثة و الجديدة والتي يتعذر على المسيرين التحكم فيها وتطبيقها لنقص تاهيلهم والتجربة في التسيير مما طرح اشكالية تحديد من يقر تطبيق او عدم تطبيق نص قانوني لكونه مطابق او لا للمعايير المحددة في المادة الثانية من الامر 62/57 (1)[1].

و بالتالي سجلت هذه الفترة الانتقالية ، التي طالت ، نوع من الفوضى في تطبيق القوانين فتعددت نظم التوظيف و تعقدت إدارة الأفراد مما أدى الى عدم الاستقرار من الجانبين العضوي و الوظيفي[2].

هذا الوضع الذي أصبح ركيزة لدعم موقف رافضي العمل بالقوانين الفرنسية لما تحمله من دلالات توحي بالتبعية مما استلزم الإسراع في تبني قانون جزائري و لا سيما بعد ما سمي بالتصحيح الثوري الذي دعا إلى تبنى التسيير الاشتراكي و الخروج من المرحلة الانتقالية و تكييف و تطوير الوظيفة العمومية وفقا لتطلعات المجتمع الجزائري.

[1] Tayeb Belloula-OPcité-p51

[2] سعيد مقدم -الوظيفة العمومية و افاقهافيالجزائرفي ظل العولمة - كلية الحقوق و العلوم الادارية-بن عكنون بحث للحصول على دكتوراه في القانون العام-2006-ص 57

المبحث الثاني :

القانون الاساسي العام للوظيف العمومي الجزائري:

إن المشاكل التي واجهت الادارة الجزائرية غداة الاستقلال من حيث اللجوء المكثف للتوظيف لسد الفراغ دفعت بالهيئة التنفيذية الى بلورة أحكام تتلاءم و وضعية الموارد البشرية من حيث العدد الضئيل و الكفاءة و المبادئ المستهدفة لتنظيم الادارة العامة.

و بذالك أضحت تستجيب مرتبات الموظفين و أعوان الدولة في الجزائر إبتداءا من إصدار القانون الأساسي العام للوظيف العمومي إلى عدة قواعد صارمة تضمنتها المادة 31 من الأمر 1966 [1]و في المرسوم 66-137 (2)[2]، فالتغييرات العديدة المنصبة على المرتبات و جزئيا التصنيف لم يغير من المعطيات الأساسية لنظام المرتبات المحدد.

تنص المادة 31 من القانون الأساسي العام للوظيف العمومي :"على أن يكون للموظف الحق، بعد أداء الخدمة ، في أجور تشتمل على المرتب الأساسي..."و هنا يبدو أن المشرع حاول مخالفة النظام الفرنسي الليبرالي باستعماله مصطلح الأجر باللغة العربية الى جانب مصطلح المرتب كما كان مطبق في الجزائر قبل 1966.

و بهذا تتكون مرتبات الموظفين من عنصرين تقليديين هما المرتب الأصلي المحدد وفقا إما للرتبة و الدرجة أو الوظيفة المحتلة،وفقا لنص المادة2/31 من الأمر 66-133 ، و أيضا مجموعة من التعويضات "ممثلة للمصاريف أو مكافئة للأعمال الإضافية، تعويضات خاصة بالمخاطر المرتبطة بالوظيفة و تعويضات المردودية وفقا للمادة 4/31 منه.

المطلب الأول

مميزات قانون 133/66

تطور عالم الشغل خلال الحقبة الزمنية الأولى في إطار التشريع السابق للإستقلال مقلدا بدرجة كبيرة طابع التشريع الفرنسي و بإتجاه هذه الإستمرارية، شرع القانون العام للوظيفة

---

[1] –الامر رقم 133/66المؤرخ في02 جوان1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيف العمومي–الجريدة الرسمية رقم(46)الصادرة في1966/06/08ص547

[2]–المرسوم التنفيذي رقم 137/66المؤرخ في02 جوان1966 المتضمن انشاء السلالم الخاصة بمرتبات الموظفين وتنظيم المهن –الجريدة الرسمية رقم(46)ليوم 1966/06/08ص560

العمومية، الذي إمتاز بميزة ظاهرية و هي توحيد النظام المطبق على الموظفين و أجراء المؤسسات العمومية و لكن فشلت هذه المحاولة بسبب معارضة التيار الأول مما دفع بالمشرع إلى تلمس هذا التوحيد بإيجاد إنسجام بين القوانين الأساسية في إطار جديد إلا وهو القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفرع الاول

إرادة التوحيد

إن قراءة عابرة لاحكام هذا القانون تسمح لنا ملاحظة أن المشرع الجزائري قد اكتفى بتعديل أو تغيير بعض أحكام القانون الفرنسي الصادر في 04 فبراير 1959 بحيث جمع بعض مجموعات الوظائف بدرجة واحدة و ألغى الأصناف المشكلة من" أ.ب.ج .د" و أخضع موظفي الجماعات المحلية للقانون العام، بتعبير أخر جدد المشرع باستثناء بعض التعديلات، مجمل التشريعات السابقة، و كان التجديد في بعض الأحيان حرفيا،و هذا ما يتجلى من المواد" 1-5-25 " التي كررت نصوص المواد " 1-7-16 "من القانون الفرنسي حرفيا.

مع ذلك هنالك خلف التعميم الظاهر للنصوص المتعلقة بميدان التطبيق للقانون الأساسي للوظيفة العمومية[1]، تحديد هام ألا و هو اشتراط صدور نص تنظيمي لتحديد النظام المطبق على الموظفين في القطاعين العام وشبه العام غير أن هذا المبدأ لم يقاوم ردود الفعل العنيفة لتيار الإستمرارية أي الكلاسيكي.

ينبغي ،من أجل فهم تجديد المشرع الجزائري و الوقوف على درجة مخالفة التشريع الجزائري للنصوص الفرنسية، أن نصف أولا الحل الكلاسيكي، كما وردت في 1962.

الفرع الثاني

.التفريق بين الأعوان العامين و الأجراء الخواص

أراد الحل الكلاسيكي أن يكون بسيطا في صياغته :

[1] عمار عوابدي،مرجعسابق،ص 59

فاستثنى عمال المؤسسات الصناعية و التجارية العامة من تطبيق القانون العام للموظفين حسب الفقرة الثانية من المادة الاولى من الأمر 04 فبراير 1959 بهذا النص " لا ينطبق القانون على عمال الإدارات و المصالح و المؤسسات العامة للدولة ذات الصفة الصناعية أو التجارية " و يحكمهم بالتالي قانون العمل.

و أخضع عمال المصالح الإدارية العامة إما إلى نص تشريعي أو تنظيمي بصفتهم موظفين و بذلك يخرج وضعهم من نطاق قانون العمل فيخضعون لأنظمة مختلفة جدا ، يشترك فيها جزء من القانون العام وجزء من القانون الخاص بنسب متغيرة جدا، غير أنهم يشتركون جميعا في إستثناءهم من إعتبارين هامين من قانون العمل، فمن جهة منازعاتهم، و من جهة أخرى لا ينطبق على الحكومة و الجماعات المحلية أحد أهم المصادر الرئيسية لقانون العمل و هو الإتفاقيات الجماعية[1].

غير أن القضاء سار على إجراء تفريق بين العمال غير الموظفين، فكان القاضي يدقق بإستثناء الحالات التي يكون فيها العقد الذي يربط العون بالمصلحة إداريا بحكم القانون، فيما إذا كان العقد متضمنا شروط من وحي القانون العام تماما فيكون في هذه الحالة عونا عاما و إلا كان عاملا.

و أخيرا وضع القضاء الفرنسي معيارا، متنازعا في شأنه كثيرا ،ياخذ بعين الإعتبار الوظائف الممارسة ، يكون العقد إداريا عندما يتعاون العون مباشرة في إنجاز عمل المصلحة أي عندما تكون واجباتهم متجاوبة تماما مع هدف المصلحة العامة، و يكون عقده خاصا إذا مارس مهاما لا تخص المرفق العام[2].

1جلال مصطفى القريشي- محاضرات في شرح قانون العمل الجزائري –السداسي الاول ماجستير قانون المؤسسات-كلية الحقوق و العلوم الادارية الجزائر –ابن عكنون –فيفري1985 ص 37

([2]A.Delaubader, Traité élémentaire, droit administratif, Paris,2ème édition, 1957,p 640,
راجع كذلك عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 2

الفرع الثالث

أسس تفريق الأعوان العامين عن أجراء الخواص

ينبغي من أجل فهم أسباب هذا التفريق الرجوع إلى بداية القرن العشرين حيث ظهر في تلك الحقبة إتجاهين متناقضين.

فمن جهة رغب بإلحاح الموظفين الأكثر نضجا من الناحية السياسية "المعلمون– موظفوا البريد...." من أن يكون وضعهم نفس وضع أجراء المؤسسات الخاصة و طالبوا بنفس الحقوق خاصة الحرية النقابية و حق الإضراب.

و من جهة أخرى إتجهت السلطات العامة المدعمة بموظفين كبار، عكس ذلك إلى إنشاء نظام قانوني حرم فيه الموظفون من الحرية النقابية و من حق الإضراب فادى مثل هذا الحل إلى عزل قطاع الوظيفة العمومية عن عالم الشغل.

إن تطبيق الحل الثاني يشير إلى بداية تنفيذ مفهوم ليبيرالي للوظيفة العمومية قائم على مبدأين هما[1]:

- **<u>المبدأ الأول:</u>** ان طبيعة الوظيفة العمومية ذاتها تستبعد أي احتمال لاستمرار الطبقات في كنفها، إن الموظف ليس أجيرا كغيره بل يمارس مهامه لتحقيق الصالح العام ،وعليه انطلاقا من ذلك فانه يخضع لاوامر صارمة ،وبالتالي لا يحق له التمسك بتقاليد خاصة ضد الدولة خلافا لأجير المؤسسة الصناعية أو التجارية العامة التي تقوم مهمتها في تسيير نشاط خاص لأنه يحمل شرفا حكوميا مقدسا ،و عليه يجب أن يعتبر نفسه كأداة لعلاقة تسمو على المنازعات الاجتماعية ومختلف الانتماءات الحزبية.
- **<u>المبدأ الثاني:</u>** تعتبر الوظيفة العمومية ككل متماسك مهيكلة بعناية وتخضع لمبدأ التسلسل الوظيفي الذي يستبعد نظام المشاركة السائد في القطاع الصناعي و التجاري.

وقد استبعد المشرع الجزائري هذا التفريق فينص الفقرة 2 من المادة الاولى من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[2] التي تقضي على انه " يعتبر موظفون الأشخاص المعينين في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة و المصالح

1جلال مصطفى القريشي- محاضرات في شرح قانون العمل الجزائري –مرجع سابق،ص38

[2]الأمر 133/66،مرجعسابق،المادة 2/1

الخارجية التابعة لهذه الإدارات و الجماعات المحلية وكذلك المؤسسات و الهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم".

ما يمكن ملاحظته أن أحكام هذا القانون لم تنص بصريح العبارة على الطبيعة القانونية لهذه المؤسسات وانما استعمل أسلوب التعميم لكل ما هو تابع للملكية العامة" **المؤسسات و الهيئات العمومية**" و بذلك وجب الرجوع الى عرض اسبابه[1] لاستخلاص هذه الارادة التوحيدية التي تمليها ضرورة توطيد سلطة الدولة وحماية المال العام باعتبار أن الدولة هي صاحبة العمل ونفقات هذه المؤسسات الخاصة بالتسيير أو التجهيز تقع بصورة مباشرة أو غير مباشرة على عاتق الدولة وان الفرق الوحيد هو طبيعة النشاط فحسب مما يستلزم إخضاعها لنفس النظام مع إمكانية الانفراد ببعض الأحكام الخاصة استجابة لاحتياجات التسيير.

و لتفادي أي إشكال في تحديد الطبيعة القانونية للمؤسسة يلجا إلزامياإلى اتخاذ نص قانوني لتوسيع تطبيق القانون الأساسي عليها بعد استشارة لجنة وزارية مشتركة و قد تحقق ذلك بمرسوم 2 جوان 1966 رقم 66-134[2] الصادر تطبيقا للفقرة (03) من المادة 4 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية بحيث أنشأ هذا المرسوم أيضا لجنة مكلفة بتحديد الطبيعة القانونية للمؤسسة.

إن تطور الأحداث أسفرت على التخلي عن هذا المسعى النظري الذي يتنافى والمبادئ المسيطرة على عالم الاقتصاد الذي يستجيب لعدة معطيات وتقلبات ينبغي الاستجابة بطرق تمليها الظروف المحيطة من حيث التسيير بنمط متغيرة و متطورة ،ثمرة تصور خاص ،يستحيل لنظام جامد ان يجسدها.

و تتجلى في الواقع صعوبة ترتيب وتصنيف مناصب العمل في المؤسسات الاقصادية لكون الطريقة المحددة تقوم على اساس النظرية الشخصية التقليدية التي تعتمد في منهجيتها

---

[1] عرض اسباب الامر 133/66

[2] المرسوم التنفيذي134/66 المؤرخ في 1966/06/02

على المراكز الوظيفية و المؤهلات للالتحاق بوظيفة ما[1] في حين ان نشاط المؤسسة الاقتصادية يستدعي التركيز على الوظيفة أو المنصب لما يحتويه من تعقيدات و مسؤوليات و كذا محتوى الاعمال التي تتغير بتغيير التقنيات.

في حقيقة الامر لقد عجز هذا القانون من تحقيق الشمولية في الادارة الاقتصادية و حتى في قطاع الوظيفة العمومية كالشؤون الدينية ،التربية و التعليم ووظائف الاداره العسكرية، بحيث الم بالوظائف الادارية العامة دون غيرها مما ادى الى النفور منه و نشوب مشاكل عملية في التطبيق تتجلى في [2]:

-طابعه غير المتكامل الذي برز خاصة عند فشله في تحقيق الشمولية.

-الانحراف في تطبيقه بسبب اتخاذ القوانين الاساسية الخاصة طابعا عاما فاصبحت تنظم الدوائر الوزارية أو القطاعات اكثر من التكفل بخصوصيات الاسلاك.

-عدم مواكبة النظام المعتمد التطور المسجل و لم يمنع نزوح الموظفين للقطاعات الاخرى التي توفر نفس الضمانات وامتيازات أكثر.

-وضعية الشلل للهيئات الاستشارية كالمجلس الأعلى للوظيف العمومي و المجالس التقنية

-تجميد الإصلاحات المكملة لنظام التعويضات والمعاشات.

المطلب الثاني

ترتيب و تصنيف الوظائف

لتدارك النقائص المسجلة خلال الفترة الانتقالية، عمد المشرع الجزائري بمقتضى هذا القانون الى التمييز بين الوظائف التي تتدرج ضمن السلالم المنشاة بمقتضى النصوص التطبيقية له و التي تحتسب رواتبها وفقا لشبكات خاصة بها حسب ترتيب و تصنيف مغاير كما يلي :

[1] سعيد مقدم_الوظيفة العامة بين التطور و التحول –دار النجاح–الجزائر–2009––ص 135 انظر كذلك بخثه لنيل دكتوراه في القانون العام–كلية الحقوق و العلوم الاداريةبموضوع الوظيفة العمومية و ادائها في ظل العولمة –بن عكنون –الجزائر–2006–ص74

[2] عوابدي عمار –مبدا تدرج السلطة الرئاسية–المؤسسة الوطنية للكتاب –1984–ص 143

الفرع الاول

الوظائف المدرجة ضمن السلالم

تحسب المرتبات المحددة حسب الرتبة و الدرجة وفقا للنظام المقرر في المرسوم 66-137[1] الذي أنشأ 14 سلما للمرتبات يتكون كل سلم من عدة درجات،و قد خالف المشرع الجزائري في تحديد الشبكة الاستدلالية بترك نظام المجموعات و تقليص في عدد السلالم و هي كما يلي:

السلم رقم 1: يتضمن مجموعة الوظائف التي لا تتطلب مؤهلات و ينقسم الى ثمانية درجات يقابلها رقم استدلالي يتراوح ما بين 100 و 135 نقطة.

السلم رقم 2: يتضمن مجموعة الوظائف التي لا تتطلب مؤهلات معينة اللامعرفة القراءة و الكتابة و ينقسم الى ثمانية درجات يقابلها رقم استدلالي يتراوح ما بين 110و 166 نقطة.

السلم رقم 3 : يتضمن مجموعة الوظائف التي تتطلب مؤهلات بسيطة و ينقسم الى عشرة درجاتيقابلها رقم استدلالي يتراوح ما بين 125 و 180 نقطة.

السلم رقم 4 : يتضمن مجموعة الوظائف التي تتطلب مؤهلات اكثر اتساعا دون اشتراط شهادات ذات مستوى او اهمية معينة و ينقسم الى عشرة درجات يقابلها رقم استدلالي يتراوح ما بين 135 و 190 نقطة.

السلم رقم 5 :يتضمن مجموعة الوظائف التي تنطوي على اعمال تنفيذية لاشغال اختصاصية تتطلب مؤهلات و ينقسم الى ثمانية درجات يقابلها رقم استدلالي يتراوح ما بين 140 و 225 نقطة.

السلم رقم 6 : يتضمن مجموعة الوظائف التي تقوم على تنفيذ اعمال اختصاصية و ينقسم الى عشرة درجات يقابلها رقم استدلالي يتراوح ما بين 140 و 250 نقطة.

السلم رقم 7 : يتضمن وظائف التطبيق و تتطلب مؤهلات و ينقسم الى عشرة درجات يقابلها رقم استدلالي يتراوح ما بين 150 و 270 نقطة.

السلم رقم 8 : يتضمن مجموعة الوظائف التي تحتوي على اعمال تطبيقية تتطلب مؤهلات و ينقسم الى عشرة درجات يقابلها رقم استدلالي يتراوح ما بين 160 و 300 نقطة.

[1]المرسوم التنفيذي رقم137/66المؤرخ في 06/02/ 1966المتضمن انشا سلالم الخاصة بمرتبات الموظفين و تنظيم المهن ،الجريدة الرسمية 46 الصادرة في 1966/06/08

السلم رقم 9 : يتضمن مجموعة الوظائف التي تتطلب مؤهلات البكالوريا أو شهادة معادلة و ينقسم الى عشرة درجات يقابلها رقم استدلالي يتراوح ما بين 175 و 365 نقطة.

السلم رقم 10 :يتضمن مجموعة الوظائف التي تتطلب مؤهلات البكالورية او شهادة معادلة و ينقسم الى عشرة درجات يقابلها رقم استدلالي يتراوح ما بين 185 و 400 نقطة.

السلم رقم 11 : يتضمن مجموعة الوظائف التي تتطلب مؤهلات أعلى من البكالورية او شهادة معادلة و ينقسم الى عشرة درجات يقابلها رقم استدلالي يتراوح ما بين 220 و 435 نقطة.

السلم رقم 12 : يتضمن مجموعة الوظائف التي تتطلب مؤهلات من شهادة التعليم العالي و ينقسم الى عشرة درجات يقابلها رقم استدلالي يتراوح ما بين 260 و 480 نقطة.

السلم رقم 13:يتضمن مجموعة الوظائف التي تتطلب مؤهلات عالية لشغلها أي شهادة التعليم العالي و ينقسم إلى عشرة درجات يقابلها رقم استدلالي يتراوح ما بين 320 و 545 نقطة.

السلم رقم 14: هو يتضمن مجموعة الوظائف التي تتطلب مؤهلات شهادة التعليم العالي و ينقسم إلى عشرة درجات يقابلها رقم استدلالي يتراوح ما بين 350 و 600 نقطة.

للإشارة فان السلالم من 03إلى14 تحتوي على درجة خاصة بالتمرين بالإضافة إلى عشرة درجات المشار إليها أعلاه.

وذلك ما تم تحديده بمقتضى أحكام القرار الوزاري المشترك بين الوزير المكلف بالوظيفة العمومية و وزير المالية المؤرخ في 02 جوان1966[1]الذي أنشئ بموجبه إلى جانب الدرجات المفصلة أعلاه درجة للتمرين مستثنيا السلميينالأول و الثاني. بحيث يقابل كل درجة رقم استدلالي ليتسنى ضبط مرتب الموظف بإضافة المنح و التعويضات المرتبطة بالوظيفة او الموظف وخصم الاقتطاعات المختلفة.

---

[1]القرار الوزاري المشترك رقم المؤرخ في 02 جوان1966المتضمنالأرقامالاستدلاليةالمتعلقةبسلالمالمرتبات

الفرع الثاني

الوظائف خارج السلالم

كما تولى القانون الأساسي العام للوظيفةالعمومي،و استجابة لخصوصية بعض الوظائف ، إنشاء شبكة خارج السلالم المبينة أعلاه، تتمثل في تلك التي تستلزم شروط فنية عالية و مؤهلات استثنائية للالتحاق بها،او تقابلها مسؤوليات خاصة، بتبني منهجية خاصة لترتيبها وتصنيفها كما يلي:

<u>اولا: الوظائف التي تتطلب شهادات عليا</u>

و يتعلق الامر بالوظائف الخاصة بالتعليم العالي في الطب و البحث العلمي التي تتطلب الدكتوراه في الطب بدرجة التبرير

و تم تقسيم هذه الوظائف الى اربعة مجموعات كما يلي :

- المجموعة "ا" وهي تتضمن اربع فئات.
- المجموعة "ب" وهي تتضمن ثلاث فئات.
- المجموعة "ج" وهي تتضمن فئتين.
- المجموعة "د" وهي تتضمن فئة واحدة.

<u>ثانيا:الوظائف التي تحمل مسؤوليات خاصة</u>

يكرس بمقتضى نص المادة التاسعة من قانون 133/66 طرق خاصة للتعيين في الوظائف العليا المحددة وفقا لمحتوى المرسوم التنفيذي رقم 140/66[1]التي تتم بموجب مرسوم تتخذه السلطة العليا للبلاد كما هو الحال بالنسبة للولاة، رؤساء الدوائر، المديرين المركزيين لدى الوزارات او الولايات و حتى في حزب جبهة التحرير الوطني.

و قد تم تصنيفهم وفقا لشبكة خاصة تحتوي على اربعة مجموعات كما يلي:

هذا وقد خصصت وظائف نوعية داخل الإدارات المختلفة حسب احكام المرسوم التنفيذي رقم141/66[2] تنشا بموجب القوانين الأساسية لكل قطاع ،وهي تشمل مسؤوليات خاصة كرؤساء المصالح و المكاتب و الأمناء العامون للدوائر و البلديات و كذا رؤساء الاقسام

---

[1].–المرسوم التنفيذي رقم 140/66المؤرخ في02 جوان1966 المتعلق بالوظائف العليا–الجريدة الرسمية رقم(46)ليوم 1966/06/08ص567

[2].–المرسوم التنفيذي رقم141/66المؤرخ في02 جوان1966 المتعلق بالوظائفالنوعية–الجريدة الرسمية رقم(46)ليوم 1966/06/08ص584

الفرعية،وتترجم هذه المسؤوليات بإضافة مجموعة من النقاط للمرتب الأساسي إلى جانب الترقية بالوتيرة السريعة

الفرع الثالث:

تقييم نظام الرواتب

اعتمد المشرع الجزائري في إقامة نظام ترتيب الوظائف على أساس النظرية الشخصية التقليدية لنظام ترتيب الوظائف التي تعتني وتعتمد على ترتيب الرتب والدرجات والفئات الوظيفية،على أساس اختلاف المراكز الوظيفية والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظائف واختلاف الألقاب والرتب الوظيفية[1] .وتغاضى بذلك عن طبيعة الوظائف و الصعوبات التي تكتسيها و كذا خطورتها و المسؤوليات الملقاة عليها .إلى جانب اقتصارها على وظائف الإدارة العامة تاركا الوظائف الأخرى لقوانين خاصة أدت إلى خلق نوع من الإبهام في النظام المعتمد.

تجدر الإشارة هنا إلى الطبيعة الخاصة لهذا التصنيف و علاقتها بالاختيار التبسيطي للسلك ذات المرتبة الواحدة الفردية في الوظيفة العمومية، فإذا كان الأمر 66-133 قد أخذ بنظام الوظيفة العمومية المغلق مستلهما اياه من الارث الفرنسي إلا أنه قد تخلى عن تنظيم الأصناف ا-ب-ج-د-و كذا تنظيم الموظفين في أسلاك ذات الرتبة المتعددة، و هذا الإختيار للسلك ذات الرتبة الموحدة قد فرض على المشرع نظرا لصغر سن الموظفين و لتسهيل التسيير، و هكذا فإن العون يقضي بصورة عادية حياته المهنية في سلك واحد متضمنا رتبة واحدة، فالترقية إلى رتبة أعلى تؤدي إلى تغيير السلك الأصلي.

و بناءا على ما سبق فإن العون المعين في وظيفة دائمة للإدارة يتلقى مرتب مناسب للرقم الاستدلالي المكون للسلك الذي يخضع له حين يصبح موظف يحسب مرتبه على أساس الرقم الإستدلالي للدرجة الأولى من السلم المناسب له ، و من ذلك الترقية بالدرجات يعد مسلك هام لكل حياة وظيفية للموظفين.

[1] سعيد مقدم-مرجع سابق-ص 135

و يحسب أيضا المرتب وفقا للوظيفة المحتلة من قبل الموظف، فإذا كان الموظف قد يتلقى صعوبة في تغيير الرتبة لما يقتضيه من شروط خاصة بالاقدمية –المؤهلات او الشهادة– إلا أنه يستطيع احتلال منصب نوعي أو وظيفة سامية.

غير أن هذه الأخيرة لا يعلق عليها أمال كثيرة نظرا للطابع السياسي بحكم السلطة التقديرية لأصحاب القرار للتعيين فيها و للأحكام المنظمة له و شروط الالتحاق بها المحددة في المرسوم 66–140 لـ 2 جوان 1966 المتعلق بالوظائف العليا[1]، في حين أن المناصب النوعية المرتبطة بكل سلك تشكل أهمية كبيرة باعتبارها تنطوي على مسؤوليات خاصة و مهام التاطير(مرسوم 66–141 المحدد للقواعد المطبقة على المناصب النوعية) و يمكن الإلتحاق بها من قبل الموظفين الخاضعين لسلك خاص و الذين تتوفر لديهم شروط التأهيل و الأقدمية و الموظفين المعينين في هذه الوظائف يستفيدون من علاوات لا تخضع لحساب منحة التقاعد.

تعد الوظيفة النوعية حسب المادة الأولى من المرسوم 66–141 إستثنائية إلا أنها الآن قد أصبحت واسعة في الوظيفة العامة الجزائرية فنادرا ما نجد أسلاك الموظفين غير المرتبطة بوظائف خاصة.

يظهر أن المرتب الرئيسي للموظفين لا يطرح أي إشكال خاص في الدراسة، باعتباره يحتسب وفق الرتب و الوظائف المحتلة، لا يتغير إلا بتغير قيمة النقطة الإستدلالية، هذا الإستقرار و الثبات كانت لها بعض النتائج على إمكانيات الإدارة العمومية،من جلب الإطارات و المتخرجين الجدد من مراكز التكوين والجامعات خاصة و أن القطاع الإقتصادي للدولة لم يكن لديه نظام واضح المعالم للمرتبات.

الفرع الرابع

[1]تم انشاء الوظائف السامية أو العليا بمقتضى المادة التاسعة من الامر 66-133،مرجع سابق

محاولات اصلاح النظاه القائم

مع محاولة تقليص الاختلافات، رغب المشرع الجزائري بالإبقاء على الفصل الكلاسيكي بين مختلف الفئات المهنية و اخضاع اعوان الدولة الى نظام خاص .

اولا :مشروع قانون العمل 1969

ما كادت تمر سنتان على دخول القانون الأساسي للوظيفة العمومية في حيز التنفيذ حتى بدأ المشرع في صياغة مشروع لقانون عمل جديد أراده آنذاك تيار أن يكون تقنيا يشمل تطبيقه جميع عمال القطاعين العامو الشبه العام باستثناء الأعوان الخاضعين لتشريع الوظيفة العمومية.

و بعد وضع المشروع المذكور في صيغته النهائية أحيل إلى اللجنة الوطنية للاستشارة القانونية المنشأة في وزارة العدل. قاطع هذا المشروع النصوص التوحيدية في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وتبنى دفعة واحدة وبدون تردد حل استمرارية القانون الكلاسيكي .إلا انه أهمل نهائيا في 1971 أي في سنة تبني النصوص الأساسية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات التي أخذت بمبادئ جديدة تغاير مبادئ مشروع قانون العمل المهمل.

ثانيا :قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات 1971

استهدف هذا القانون من خلال مبادئه الأساسية إدخال طريقة المشاركة في المؤسسة الاشتراكية انتقل الموظف بموجب احكام هذا القانون من أجير إلى منتج ومسير. ونص ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات على أن يضمن التسيير الاشتراكي للمؤسساتالمساواة في حقوق العمال بدون أي تمييز " تلغى تدريجيا أوضاع الامتيازات في أي فرع كان و تلغى كذلك استمرارية القطاعات المحرومة من المنافع[1] ".

غير أن نطاق نصوص الأمر الذي جاء بقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات اقل اتساعا مما كان ينبغي ،طالما انه لا يعني سوى عمال المؤسسات التي تستهدف نشاطا

1 الأمر رقم71–74 المؤرخ في 11/16/ المتضمنقانون التسييرالإشتراكي للمؤسسات – المطبعة الرسمية – الجزائر –– 1971–

اقتصاديا أو اجتماعيا أو ثقافيا و بذلك تستبعد القطاع الإداري التقليدي من ميدان تطبيق الأمر السابق الذكر .

تعكس هذه الارادة الاتجاه الليبرالي لإستبعاده هذا القطاع عن بقية عالم الشغل و بالتالي احتفظ بالفصل بين الأعوان العامين و الأجراء الخواص حتى و إن كان الأمر يصف عناصر الفئة الأخيرة بمنتجينو مسيرين.

أما إخضاع القطاعات الاجتماعية و الثقافية لنظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات فلا يمس بعمق التمييز الطبقي القائم وذلك لان هذه القطاعات لا تمثل سوى جزءا هامشيا للقطاع الإداري التقليدي فضلا عن ذلك أن مقاومة مثل هذا التسيير الاشتراكي للمؤسسات قوية إلى درجة قد لا تجعل تطبيقه حتى في هذه القطاعات قريب التحقيق.

إذن بقي القطاع العام وشبه العام كيانان مستقلان، إن هذه الازدواجية التي انعكست أثارها على القوانين الأساسية للعمال لا تتماشى مع الاختيارات السياسية و الإيديولوجية للبلاد، في خضم هذه الظروف ذات الأوجه المتعددة سن القانون الأساسي العام للعامل.

هذه الاراده القوية للتخلص من النزعة الليبرالية والتبعية الاستعمارية بالرغم من الضمانات المتخذة عمدت السلطة الى :

-الغاء الأمر 157/62 بمقتضى الامر 29/73الؤرخ في 05جويلية1973 الذي دخل حيز التنفيذ في 05 جويلية 1975 و من ذلك فانه ابتداءا من هذا التاريخ لا تذكر في حيثيات القوانين المتخذة أو احكام القضاء النصوص القانونية الفرنسية[1].

- لجوء الدولة إلى تجميد الأجور في القطاع العام من قانون المالية لسنة 1974 بمقتضىالمادة 28 من الامر الصادر في 28 ديسمبر 1974[1]و التحضير لوضع نظام جديد يتماشى و المبادئ المكرسة في الميثاق الوطني المؤكدة في دستور 22 نوفمبر 1976 الذي أصبح الركيزة الأساسية للقانون الاساسي العام للعامل وهذا ما يترجم انتهاج اسلوب تدخل السلطة في تحديد الأجور.

1. – قانون المالية لعام 1974 المادة 28 الصادر في 28 ديسمبر 1974 –الجريدة الرسمية رقم76 –- ص119

– الإهتمام بانسجام شبكة الأجور و المرتبات، حيث قامت السلطات المكلفة بالشغل سنة 1974 بإنشاء لجنة وطنية عهدت لها مهمة دراسة و اقتراح سياسة وطنية لانسجام الأجور و المرتبات بين قطاع الوظيفة العمومية و القطاع الاقتصادي.

– الإهتمام باستقرار الموظفين في قطاع الوظيفة العمومية بعد هجرة الكثير من الموظفين وذلك بمراجعة طريقة تحديد الأجور و التصدي لبعض الظواهر السلبية للإدارة الجزائرية و على الرغم من محاولات التطوير و التكييف التي كان يهدف القانون الأساسي العامللوظيف العمومي لسنة 1966، تحقيقها، و الإجراءات المتخذة بعد صدوره.

المبحث الثالث

القانون الاساسي العام للعامل و توحيد عالم الشغل

جاء القانون الأساسي العام للعامل[1] مسايرا للأوضاع السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية التي عاشتها الدولة الجزائرية، فكان من الضروري أن تواكب الإختيارات الأساسية التي تم جزء منها تحقيقها كالتسيير الذاتي، الثورة الزراعية و الرعوية و التسيير الإشتراكي للمؤسسات و الطب المجاني.

في خضم التنمية الاقتصادية و الاستثمارات الثقيلة المجندة التي انجرت عنها بلورة سوق الشغل،لقد تم سن هذا القانون في وضعية اعتبرت من طرف السلطة مطهرة من كل الشوائب ووضع حيز التنفيذ بصدور القوانين التطبيقية له.

و من اجل تجسيد هذه المتطلبات بذلت السلطات المختصة كل الجهد لوضع نصوص تستجيب لطموحات الطبقة الشغيلة في مجتمع إشتراكي يستوجب الأمر أن تتوفر فيه نوع من العدالة الإجتماعية عن طريق التوزيع العادل للدخل الوطني، خاصة أن هذه الطبقة هي أساس كل تقدم، فلا يجب إنماء فيها روح عدم المبالاة،

---

[1] الامر 12/78 المؤرخ في 1978/08/05،المتضمن القانون الاساسي العام للعامل،الجريدة الرسمية رقم الصادرة في ج.ر عدد 32، بتاريخ 8 أوت 1978، ص 724.

و عليه كان من الضروري إشراكهم في مهمة إختيار الأحكام التي يرونها تخدم مصالحهم في إطار الأوضاع الإقتصادية و السياسية[1].

المطلب الأول

أسباب وأهداف القانون الأساسي العام للعامل

كثرت التساؤلات اثر صدور القانون الأساسي العام للعامل حولأسباب هذه المبادرة وأهدافها و الجواب على هذا السؤال يستلزم إلقاء نظرة على الوضع السائد قبل التفكير في وضع قانون جديد و في نفس الوقت نجيب على سؤال ثاني يطرح نفسه الا وهو ما المنتظر من هذا القانون.

الفرع الاول

مسوغاته

يشهد الجميع أن الوضع السائد لا يتماشى و التوجيهات السياسية وفقا للمبادئ السامية للدولة المكرسة من قبل الدستور الوطني و الميثاق، فلم تكن هناك قواعد قانونية محددة تنظم الأجور بصورة دقيقةو إنما كانت هناك قواعد مبعثرة و مجموعة من المعاملات الداخلية لكل مؤسسة،تغلب عليها السريةو التمويه فكان يعمل بما يسمى بالقوانين الخاصة و الإتفاقيات الجماعية التي تتناول أساسا فيما يخص الأجور المواضيع الآتية:

- قائمة مناصب العمل و شروط الالتحاق بهاباستثناء المناصب العليا التي غالبا ما تعالج في اطار خاص
- سلم تصنيف مناصب العمل
- الشبكة الإستدلالية مع الدرجات
- قائمة المكافأت مع قائمة المنتفعين بها.

و كان إقامة ملف الاجور أو إعادة النظر فيه يخضع لأوضاع جد خاصة، فعندما تنشأ مؤسسة تأخذ من القوانين الخاصة أو الإتفاقيات الجماعية السائدة لدى

. AHMED Mahiou –ouvrage précité–P–7[1]

المؤسسات الأخرى أو تنقل ما فيها حرفيا ، أو استيراد النظام في إطار اتفاقيات انجاز المشروع .

أما إعادة النظر فيها فيتم غالبا تحت الضغط و التغيير ينصب على الجانب المالي للأجور دون غيرها من الأبواب، و ذلك حين ترتفع الأسعار و تضعف القدرة الشرائية للموظف مما يولد لديه عدم الرضا بالوضع و الإحتجاج، الإضراب أو التوقف عن العمل.

و في هذه الظروف تعين لجنة أو فريق عمل يقوم بإعادة دراسة الأحكام القانونية، و الدراسة تنصب على الجانب المالي فحسب بإعادة تقييم الاجور أو خلق بعض المكافأت أو مضاعفة تلك الموجودة من قبل.

على هذا ، فإن النظام السابق كان يرتكز على تعدد الأنظمة و سلالم الأجور[1]، مما ينتج على المستوى الوطني عدم الإنسجام و وضع فوضوي ، ففي مجال المكافأت يمكن إحصاء ما يقارب 40 وحدة ، و من أهم هذه المكافأت غير الموضوعية نسجل:

- مكافأة الحضور.
- مكافأة الانتظامAssiduité .
- مكافأة التقني أو الشهادة العليا.
- مكافأة خروف العيد.

في الحقيقة إن هذه المكافأت قد أنشئت لمجرد إعادة تقييم دخل بعض العمال، فلا أهمية للتسمية التي تحملها.

كما نلاحظ هذه الفوضى على مستوى سلالم الأجور بحيث أننا نجد لنفس المنصب تقييمين مختلفين إختلافا كبيرا ،فالموظف على الألة الراقنة نجده في مؤسسة معينة في الدرجة الخامسة 5 و في مؤسسة أخرى نجده في الثامنة 8 و ان عامل في اعماق المناجم يتقاضى نصف اجر راقنة في المكتب.

فتجدر الإشارة إذن النظر في الوضعية الملخصة في التقرير الذي تقدم به وزير العمل أمام المجلس الشعبي الوطني بتاريخ 1978/03/02و المتعلقة بأهم تطورات هذه المشاكل1.

1- عثمان خليل – الوظيفة العامة –دار النهضة العربية– القاهرة –1961ص 7.

إذن يمكن تصنيف أسباب التفاوت في الأجور السابق ذكرها إلى قسمين:

أ. الأسباب الإقتصادية:

و هنا تتجلى التأخر الملحوظ في طرق و مناهج التسيير و الإدارة للإقتصاد، و إن دل هذا على شيء و إنما يدل على عدم تحكم الدولة في التطور السريع للإقتصاد بحيث أن إمكانيات التسيير لم تتابع وتيرة الإستثمارات.[2]

كما ان التأخير في اقامة هيكل تقييم مؤهلات اليد العاملة وفقا لإحتياجات التطور. وندرة اليد العاملة المؤهلة قد أدى بالمؤسسات إلى إتخاذ سياسة المساومة في الأجور و إرتفاعها.

ب. الأسباب القانونية :

إنها تتمة منطقية للخيارات السياسية ،الاجتماعية و الاقتصادية التي أقرها ميثاق 1976 و دستور نفس السنة بحيث نصت على اتباع الاسلوب الاشتراكي الذي يوفر أكثر عدالة و لا يقبل في كنفه الفوارق و اللامساواة[3]

تتجسد هذه الأسباب في عدم موضوعية و اللاعدالة بعض أنظمة الأجور التيتحتوى على مجموعة من المكافآت و التعويضات تتجاوز الأجر الأساسي.

و نشير هنا إلى عدم إيلاء الأهمية اللائقة للأجور بتجاهل الدور الإقتصادي للأجور المتمثل في غياب ربط محكم بين الأجور، الإنتاج و إنتاجية للعمل بالاعتماد على توزيع الدخل النفطي.

1-Belaidi Mustapha –Politique et Pratique des Remunérations – coursen Management des ressources Humaines-ISGP –Alger-2010-P22

[1]Belaidi Mustapha –ouvrage précité-P24

[3]-الامر رقم 76-57 مؤرخ في 1976/07/5 يتضمن نشر الميثاق الوطني،ج.ر عدد 61 ، بتاريخ 1976/07/30، ص 890.

-الأمر رقم 76-97 مؤرخ في 22 نوفمبر 1976 يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر عدد 94 ، بتاريخ 1976/11/24 ، ص 1294.

ترجع هذه الأسباب أساسا إلى غياب تخطيط محكم، الأمر الذي سمح للمؤسسات أن تسير بصفة عشوائية و تلجأ إلى قواعد فوضوية مما أدخلها في منافسة حادة، فالمسؤولية تتحملها كل أجهزة الدولة التي لم تتمكن من التحكم في وتيرة التطور الذي شهدته البلاد.

الفرع الثاني

أهداف القانون الأساسي العام للعامل

أضحى التوجه الاشتراكي من النوع الخاص مؤكدا بتصريحات الرئيس هواري بومدين كما جاء قي خطابه المؤرخ في 05جويلية1965[1]كما سبق ان بيناه بتبني نصوص قانونية من دستور و انظمة التسيير الاشتراكي للمؤسسات والتاميم للثروات الوطنية الى غير ذالك من الاجراءات، التي من شانها ان تكرس عدالة توزيع الدخل الوطني و توحيد انظمة التسيير لاقامة دولة قوية مما يتطلب تدخل الدولة لكونها صاحبة العمل بالنسبة للقطاع العام و لكل مؤسسة اقتصادية كانت أو ادارية دور في اقامة اقتصاد اشتراكي بتدعيم من المداخيل البترولية.

تهدف هذه السياسة إلى القضاء على الفوارق القائمة بين الزراعة و القطاعات الأخرى و هذا الهدف يحقق تدريجيا حتى زوال نهائيا لهذه الفوارق و هذا ما تنص عليه المادة 131 منه " تهدف سياسة الأجور في إطار المتطلبات و الأهداف المحددة في الفقرة الثالثة من المادة 129 إلى القضاء على الفوارق في الأجور القائمة بين القطاع الزراعي و قطاعات النشاط الأخرى تدريجيا حتى نهايتها.

فينص القانون الأساسي العام للعامل على ضرورة تحقيق أهداف إقتصادية و ذلك بربط تحديد الأجور بأهداف المخطط، هذا ما يستلزم إعطاء الصلاحية للحكومة لتحديد الأجور و لايمكن أن تؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة.

فتؤول صلاحية تحديد الأجر إلى الحكومة التي تراعي في ذلك اهداف التخطيط و يستبعد تفويض هذه السلطة لأرباب العمل في جل القطاعات بما في ذلك القطاع الخاص و ذلك بصريح العبارة قي المادة 127 منه.

1. TayebBelloula-Droit du Travail-ImprDahleb –Alger02/1994-P58

و بهذا تتولى الدولة تحديد الأجر الادنى المضمون حسب الإحتياجات الحيوية للموظف و الإمكانيات الإقتصادية و المالية للبلاد.

و في نفس الوقت إنه تتمة منطقية للإختيارات السياسية الواردة في الميثاق الوطني و الدستور و تكملة للنصوص المتعلقة بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات التي أدخلت مبدأ المنتج المسير.

ان المنهج المعتمد و المبسط يربط مقدار الأجر بالعمل المؤدى لاعطاء المؤسسة الوسائل القانونية لتجسيد أهدافها المستمدة من المخطط الوطني.

انه يصبو الى ارساء نظام مرن متطور و شامل لكل القطاعات في شكل الزامي بمقتضى نص المادة 100من هذا القانون[1] التي تنص على أن "تصنع كل مؤسسة مستخدمة في اطار اجهزتها جدولا بمناصب العمل المطابقة لكامل الاعمال و المهام التي تناط بها في مجال التنمية و الإنتاج ، ثم تقوم بتقييم ذلك الجدول و تحديثها لتأخذ بعين الاعتبار تطور التكنولوجيا و تنظيم العمل و المقاييس المهنية و اصولها والبحث المستمر عن أفضلية فاعلية العمل".

المطلب الثاني

المبادئ الأساسية للقانون العام للعامل

لقد تمترجمة المبدأ الدستوري لتوزيع الدخل وفقا للعمل بمبدأ آخر في القانون الأساسي العام للعامل يتمثل فيما جاء في نص المادة الرابعة منه مستخلصا اياه من الميثاق الوطني الذي ينص على أن" من كل حسب مقدرته و لكل حسب عمله" أي أن العمال يتقاضون عن العمل الواحد أجور متماثلة و ينتفعون بمزايا واحدة إذا تساووا في التأهيل و المردود.

فيقاس العمل كما و كيفا حسب العمل الفردي إلا أن هذا لا يستبعد الأخذ بعين الإعتبار قيمة العمل على المستوى الوطني، باعتباره لا يوجد أي عنصر يتم بموجبه التمييز بين العمل الإنتاجي و غير الإنتاجي.

---

[1] الامر 12/78،السابق الذكر

يقوم التجديد الرئيسي لهذا النص التشريعي بتكريس فلسفة قانونية توحيدية يخضع بموجبها جميع عمال القطاعات العمومية لنظام واحد غير أن البعض يرى وجود الكثير من الصعوبات خلف هذه الواجهة المبدئية تسمح التشكيك في إمكانية تحققها.

فاعتبر قطاع الوظيفة العمومية دون ذكر تسميته من فروع قطاع الشغل، يخضع شأنه في ذلك شأن باقي فروع النشاط الأخرى إلى قانون أساسي نموذجي. [1] فقد خصه المشرع بأحكام نوعية، تمثلت في صدور القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية و ذلك بموجب المرسوم رقم 59/ 85 المؤرخ في 23 مارس 1985 [2]، لكن دون الإفصاح عن طبيعته و ترتيبه القانوني .

هل جاء بديلا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر سنة 1966 ؟ و إذا كان الأمر كذلك فلماذا لم يتم إلغاؤه نهائيا و استبداله بنص قانوني من نفس الدرجة أو أكثر؟ أم تجاهله ؟

و ظلت هذه الإشكاليات مطروحة في الممارسة العملية، على المسيرين و القضاة على السواء، بخصوص المنازعات الإدارية المطروحة بسبب اختلاط الأحكام التي تخضع لها الإدارة العمومية و أعوانها، بالأحكام التي تشمل باقي قطاعات الشغل الأخرى و عمالها، في إطار توحيد عالم الشغل من خلال القانون الأساسي العام للعامل.

وعليه فإن المشرع لم يكن واضحا في سياسته التشريعيةفي هذا الصدد، مما أدى إلى المزيد من الغموض في النصوص التنظيمية، و السبب في ذلك حسب بعض المختصين في القانون والإدارة العامة، يعود إلى كون فكرة توحيد عالم الشغل التي جاء بها إصلاح 1978 لم تكن معالمها قد تبلورت و ترسخت في ذهن المشرع، على اعتبار انه لم يلغ القانون الأساسي للوظيف العموم لعام 1966 برمته، ولم يحتفظ به كمنهج أخر، له فلسفته وخصائصه ونطاق تطبيقه.

---

[1]Taib ESSAID, Droit de la fonction publique, Editions Distribution Houma, Alger, 2005, P17

[2]الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية-المرسوم التنفيذي رقم 59/85المؤرخ في 23مارس1985-المتضمن القانون الاساسيالنموذجي للمؤسسات و الادارات العمومية-ج ر رقم 13ص334

تردد الفقه في بيان الرأي النهائي حول مسألة إلغاء نصوص القانون الأساسي للوظيف العمومي أو بتعبير أخر هل يحقق القانون الأساسي العام للعامل التوحيد القانوني الأساسي لعمال الدولة أيا كان التكييف القانوني للهيئة التي تستخدمه ؟.

قبل كل شيء إن عرض الأسباب للقانون الاساسي العام للعامل ينص على أن النظام المقترح لا يقيم أي فرق أساسي بين القطاع الإداري و قطاع المؤسسات المنتجة.

و من جهة أخرى،أن تعريف الموظف يطابق تماما تعريف الموظف الذي وضعته الفقرة الثانية من المادة الاولى من القانون الأساسي العام للعامل:"طالما كان يعيش من حاصل عمله ، و لا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال في نشاطه المهني" .

و بالتالي لا يمكن إعتبار هذا القانون نظاما مخالفا و خاصا، و أن عمال جميع القطاعات يخضعون إلى نظام قانوني موحد .أن مدى التوحيد الفلسفي الأساسي يلفت الإنتباه إلى طبيعة علاقة العمل، تصنيف وظائف الإستخدام، و سياسة الاجور.

الفرع الاول

الموظف و علاقة العمل

يفهم من هذا القانون إرادة حقيقية لتوحيد كل القطاعات مع إستثناء الذين يشتغلون لحسابهم الخاص بإستعماله تعبير عام و شامل "كل عامل و كل قطاع نشاط" ، بواسطة هرم قانوني يكون في قمته هذا القانون الاساسي[1] الذي يستمد منه القانون النموذجي للقطاع ثم القانون الاساسي الخاص لكل مؤسسة وفي الاخير اتفاقيات جماعية للقطاع الخاص .

فخضع علاقة العمل الى القوانين السالفة الذكر مما يلمح الى الطابع التنظيمي لهذه العلاقة غير ان نص المادة 51 منه تؤكد انها تنشأ بتعاقد مكتوب أو غير مكتوب ، و بهذا قد حاول قطع الصلة مع القانون الكلاسيكي و هذا بإعتبار تحليل عقود العمل كعقود عادية، إن كان هذا لا يثير أية إعتراضات في القطاع الخاص وفي القطاع شبه العام فإنه يصطدم

[1] الامر 12/78 السالف الذنر

بالقانون العام للوظيف العمومي ففتح المجال بذلك لنقاش قديم حول الوصف الدقيق للصلة القانونية التي تربط الإدارة بموظفيها.

هذا الجدل في الفقه و القضاء الذي دام في فرنسا أكثر من نصف قرن حول تكييف الطبيعة القانونية للعلاقة التي تربط الموظف بالإدارة ولم تتم إقصاء الفكرة التي مفادها أن الموظف مرتبط بعلاقة تعاقدية، الذي اعتبره البعض عقدا خاصا. اما الفئة الاخرى فتعتبره عقدا من القانون العام وذلك عند ظهور القانون العام للموظفين [1].

لينتقل هذا الغموض إلى القضاة، الذين اختلطت عليهم في الكثير من الحالات معالم الاختصاص،فالعديد من الأحكام القضائية ،التي أفرزتها الممارسة العملية المتعلقة بالمنازعات الفردية في قطاع الوظيفة العمومية، غالبا ما كانت تفصل فيها الغرف الاجتماعية بالمحاكم العادية ،والتي هي أصلا من إختصاص الغرف الإدارية لدى المجالس القضائية. [2]

الفرع الثاني

توحيد و تخطيط سياسة الأجور

أخذ ما يتقاضاه الموظف في ظل القوانين المطبقة قبل 1978 عدة مصطلحات تتمثل اساسا في المرتب (rémunération) في الوظيفة العمومية و الأجر (rémunération) في قطاع المؤسسات الإشتراكية، و الدخل (revenu) في القطاع المسير ذاتيا و القطاع التعاوني و أخيرا الأجر (salaire) في القطاع الخاص.

على هذا القانون الجديد أن يبعد كل هذه التمييزات و يخصص فئة قانونية واحدة. فبقراءة هذا القانون يتجلى لنا أن التوحيد بقي مجرد محاولة بحيث تنص المادة 20 منه

---

[1] مازن راضي ليلو –القانون الاداري –منشورات الاكاديمية العربية في الدانمارك-2008-ص119الى112

[2] سعيد مقدم،واقع و مقتضيات الادارة العمومية في الجزائر–مجلة الادارة العدد 2–المدرسة العليا للادارة –الجزائر –1993 ص 10

"يستحق العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه و يتقاضى عنه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل في الحالات الإستثنائية".

فهي مسايرة للواقع المعاش فيكفي ذكر حق الموظف للاشارة الى الأجر، ويثير نص هذه المادة تساءل عام حول المقصود من عبارة الحالات الإستثنائية التي تسمح الموظف ان يستفيد من مرتب أو دخل عن نتائج العمل أي الارباح أو فائض القيمة المتحصل عليها.

إن القانونالاساسي العام للعامل رغبة منه في توحيد مفهوم الأجر يضم إليه مفهوم تخطيط الأجور بمظهره المزدوج، التكامل بين قواعد التخطيط و تطور الأجور من جهة إنسجام لنظام الأجور.

عن النقطة الأولى تتميز مختلف المخططات الجزائرية بسكوتها عن سياسة الأجور و المداخيل بإعتبارها عنصرا لسياسة مخططة للتنمية، إلا أن ضربات التضخم الدولي و الداخلي هو السبب في جعل السياسة الإقتصادية تصنع تصور لتخطيط المداخيل و الأجور، و هذا ترجمة لما جاء به الميثاق الوطني سنة 1976 وتم ترجمتها في أحكام هذا القانون.

و هذا التخطيط يخص جميع القطاعات بما فيها القطاع الخاص حيث يفقد أصحاب العمل حرية تحديد الأجور التي اصبحت من صلاحيات الحكومة وفقا للمادة 127 منه.

و عن النقطة الثانية يقضي هذا القانون بضرورة المحو التدريجي للفوارق في الأجور على مستوى جميع قطاعات النشاط قصد إيجاد نوع من الإنسجام و تسهيل مهمة توحيد سياسة الأجور.

المطلب الثالث

تصنيف و ترتيب مناصب العمل

الفرع الاول : تصنيف مناصب العمل

إن طريقة إحتساب الأجر الأساسي التي حددتها الدولة لجميع قطاعات النشاط في المادة 132 من القانون الأساسي العام للعامل، هي وسيلة تنسيق أو إنسجام الأجور التي تدعم فكرة توحيد إحتساب الأجور في جميع القطاعات بصورة متماثلة.فألزم على الإدارات و المؤسسات العمومية أن تعد فهرس مناصب العمل التابعة لها و ضبطها في القانون الأساسي الخاص .كما ينبغي عليها ،بالنسبة لكل منصب، أن تصفه بالإستناد إلى الطريقة الوطنية للتصنيف المنصوص عليها في المادة 104 من هذاالقانون.

تتألف هذه الطريقة،و المعدة تحت اشراف أخصائيين من الدولة التشكسلوفاكية الاشتراكية و الصديقة ،التي تعدالاكثر تنظيما في ميادين تقييم المناصب،انظمة الاجور و تخطيط الاجور الى غير ذلك،وخبرة في تطبيق هذا النظام[1]،من تقديم وجدولة جميع الوظائف، و هذا ما يدعى بوصف المناصب الذي بعد الانتهاء منه يجري ترقيم منصب العمل بموجب مقاييس رئيسية و مقاييس فرعية محددة بطريقة التصنيف الوطنية في المرسوم رقم 82-356 لـ 20 نوفمبر 1982 .

لقد وضع هذا النص المعايير التي تسمح بوضع رقم إستدلالي لكل عنصر عمل بتسلسل تنازلي و أن الطريقة الوطنية لتصنيف مناصب العمل، المنصوص عليها في المرسوم المذكور أعلاه، قضت بأن يكون مجموع عدد النقاط لجميع معاييرها 1200 نقطة موزعة كما يلي:

1. **<u>المؤهل:</u>**

P42- ouvrage précité-[1]. Belaidi Mustapha

بـ 485 نقطة و هو المعيار الأكثر أهمية[1] الذي يحقق بمفرده 40,42 % من مجموع الأرقام، و أن المقاييس الفرعية التي تساعد على قياس درجة المؤهل للموظف هي التكوين الأساسي العام والمهني بـ 315 نقطة بنسبة % 26.25و الخبرة المهنية 170 نقطة بنسبة 14.17%.

1. **المسؤولية :**

بـ 260 نقطة و يحتل هذا المعيار المرتبة الثانية و هو يحقق 21,60% من ترقيم المنصب و ينقسم إلى 04 معايير فرعية، المسؤولية المادية، غير المادية، المسؤولية المتعلقة بالسلامة البدنية للغير ، و مسؤولية مباشرة للوظيفة ، مسؤولية مندرجة معلن عنها.

2. **الجهد** : 174 نقطة و هو يساوي نسبة 14,50% من الترقيم يقاس بإعتبار الجهود البدنية و العصبية و النفسية و الثقافية التي يتطلبها إشتغال الوظيفة . و مقاييسه الفرعية هي الجهد البدني بـ 50 نقطة و الجهد العصبي بـ 30 نقطة اما الجهد العقلي فقد اخذ خصة الاسد بـ 94 نقطة .

3. **شروط العمل :**

161 نقطة يمثل "الوسط المادي بـ 126 نقطة و مخاطر حوادث العمل بـ 35 نقطة" تأتي في المركز الرابع و تمثل نسبة 13,48% من الترقيم الإجمالي.

4. **المصاعب و المتطلبات الخاصة :**

120نقطة مقسمة بالتساوي الضغوط 60 والمتطلبات الخاصة 60 نقطة و هي تحتل المرتبة الأخيرة بنسبة 10 % فقط يدخل فيها التحفظ المفروض على الموظف و إستعداده و قابلياتهالخاصةو حسن تصرفه.

بعد الإنتهاء من عملية ترقيم مختلف المناصب مع الاخذ بعين الاعتبار كل المواصفات المميزة للمنصب، تصنف بعضها بالنسبة للبعض الأخر بتطبيق الرقم الإستدلالي الذي يقابلها، وهذا ما يفسح المجال لتنظيم السلم الوطني لنماذج المناصب بواسطة مرسوم ،و لكن بدلا من

[1] إن ترجيح عنصر التأهيل يتلائم أكثر مع وظائف الادارة العمومية بالاصافة الى الجهد العصبي و العقلي و كذا واجب التحفظ و حسن التصرف يرجح حسن ترتيب الموظف

تنظيم قائمة مناصب عمل لا تنتهي، تجمع المناصب بأصناف مقسمة إلى فروع و تقرر درجة الموظف بتصنيف منصب عمله في هذا الهرم.

إن هذا الإصلاح ينهي الى إنعدام التوازن الحالي بين القطاعات القانونية و في داخل القطاع نفسه (المؤسسات العامة من جهة)،و النظام المطبق على الوظيفة العمومية الذي يعوض الدرجة أي الشهادة و ليس الوظيفة من جهة أخرى.

الفرع الثاني

ترتيب مناصب العمل

عملا بالأحكام المنصوص عليها في المادة 68 من القانون الأساسي العام للعامل تتولى القوانين الأساسية الخاصة ترتيب مناصب العمل و الوظائف والأسلاك في احد الأصناف أو الأقسام.

و لتوضيح هذه العملية نحاول، فيما يلي، تقديم شرحا موجزا لبعض المصطلحات التي توظفها مع إبراز علاقتها الوطيدة بنظام الترتيب التقليدي للوظيفة العمومية.

اولا:الصنف:

لا يبتعد مدلول هذا المفهوم بما عهدناه في ظل التصنيف الفئوي الفرنسي الذي ينطلق من مستوى التوظيف لتوزيع الموظفين مبدئيا على أربعة فئات يتم ترتيب الأسلاك التابعة لكل فئة منها في سلم ترتيبي يجري ضمنه المسار المهني و الترقية بشقيها الرتبي و الدرجي بين حدين من الأرقام الاستدلالية: حد أدنى في بداية المسار وحد أقصى في نهايته.

إلا أن جدول التصنيف المحدد في المادة 68 من القانون الأساسي العام للعامل[1]، المذكورة أعلاه، يتضمن بعض العناصر المميزة التي تلفت الانتباه نذكر منها:

– رفع عدد الأصناف إلى عشرين صنفا موفرا بذلك مزيدا من المرونة في ترتيب المناصب و تحديد المرتبات بالمقارنة مع ما اتى به القانون الاساسي العام للوظيف العمومي لسنة 1966[2].

[1] الامر 78/12 المؤرخ في 05/08/1978،مرجع سابق

[2] المرسوم التنفيذي 66/137ا يتضمن انشاء السلالم الخاصة بمرتبات الموظفين و تنظيم المهن،مرجع سابق

– التمييزبين ثلاث مستويات من الأصناف تحيلنا من الناحية العملية إلى مستويات التأهيل التقليدية:

* الأصناف من 1 إلى 9 تشمل على ثلاثة أقسام و تتناسب مع المناصب التنفيذيةالمتخصصة و المناصب التنفيذية(التعليم الأساسي).

* الأصناف من 10 إلى 13 تشمل على اربعة أقسام و تتناسب مع المناصب التطبيقية و التحكم (التعليم الثانوي).

* الأصناف من 14 إلى 20 تشمل على خمسة أقسام و تتضمن كل المناصب التي تفترضاكتساب قدرات تصورية و قيادية و رقابية عالية (التعليم العالي).

– إن ربط المجموعات الثلاث من الأصناف بالمستوى المعرفي المناسب لكل طور من أطوار التعليم (أساسي، ثانوي، عالي)، كثيرا ما يشجع اللجوء إلى إنشاء مناصب صورية ليس لها علاقة بالحاجات الوظيفية، بل استعملت غالبا كوسيلة للحصول على صنف أعلى و بالتالي على اجر أعلى.

–لا تخضع الوظائف السامية و لا المناصب العليا لهذا الجدول ، و كذلك الحال بالنسبة للقضاة و لأفراد الجيش و لموظفي السلك الدبلوماسي ، فلكل واحد من هذه الأسلاك جدول خاص.

ثانيا:المجموعة :

يحتوي كل صنف من الأصناف العشرين المذكورة أعلاه على عدد من المجموعات يتم توزيعها كالأتي[1]:

- بالنسبة للأصناف من 1 إلى 9 يشتملعلىثلاثأقسام
- بالنسبة للأصناف من 10 إلى 13يشتملعلى اربعة أقسام
- بالنسبة للأصناف من 14 إلى 20 يشتملعلى خمسةأقسام

و استنادا لهذت التصنيف يمكن تقسيم هذه الاصناف الى ثلاثة مجموعات مهنية كما يلي[2]: و تشتمل كل مجموعة على رقم استدلالي أدنى ورقم إستدلالي وسطي ورقم استدلالي أقصى و على عشر (10) درجات استدلالية تطابق الترقية بالأقدمية.

---

[1] سعيد مقدم،مرجعسابق،ص149

[2] شراف عقون ،تسيير الموارد البشرية في الجماعات المحلية،مذكرةماجستير،العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،جامعة قسنطينة ،2006/2007ص 113

لم تحصر عملية توزيع المناصب بين المجموعات كما هو الوضع عليه بالنسبة للأصناف ، إذ يتحدد كل صنف بحدود دنيا وحدود قصوى من المرتب الممثل للأجر القاعدي ، بل تركت لهذه الأخيرة سلطة التعامل مع هذه المجموعات بناءا على الخصائص الهيكلية لكل سلك ، و تبعا لجدول المناطق الاستدلالية و درجة تعقد مناصب العمل و مدى تركيزها في الأصناف إلا انه ينبغي التقيد بأحكام المرسوم 85-03 المؤرخ في 5 يناير 1985 التي تقضي بأنه " يصنف منصب العمل في مجموعة معينة عندما يقع الرقم الاستدلالي الناجم عن ترقيمه بين الرقم الاستدلالي الأدنى و الرقم الاستدلالي الأقصى للمجموعة المذكورة ".

ثالثا:الرتبة و منصب العمل:

يعرف منصب العمل باعتباره مجموعة المهام والواجبات التي يعهد بادائها الى شخص محدد في مكان معينو يسمى ايضا بالمركز أو الموقع الوظيفي[1] .

تعرف المادتان 161 و 117 العلاقة القائمة بين رتبة و منصب العمل المماثلة لتلك القائمة بين الرتبة و الهيئة في الوظيفة العمومية. و نحن نعرف أن من بين الإنتقادات الموجهة للجانب المتصلب و البيروقراطي للإدارة تنصب على صلابة هيكلة الوظيفة العمومية، و على وجه التحديد، على الصلة المتصلبة جدا بين الهيئة و الرتب و الوظائف. و لنا أن نتعجب من ظهور مفهوم الرتبة من جديد، الذي من الصعب الإحاطة بمداه و فائدته، فالرتبة و المنصب يتطابقان على بعضهما البعض، فكان من السهل إعتبار وجود مناصب عمل ترافقها أرقامإستدلالية ضمن الفئات، و أن أي تغيير في منصب العمل ينجر عنه تغيير في الرقم الإستدلالي و بالتالي تغيير في الفئة[2] .

يحق لنا أن نتساءل فيما إذا كان الهدف عن تطبيق القانون العام على جميع القطاعات سوف لن يؤدي بشكل إرادي أو غير متوقع إلى تعميم شكل جديد من أشكال الاجور.

لقد رضخت إرادة إحداث الإنسجام أحيانا أمام إرادة التوحيد، و ذلك لخلق نوع من التوفيق تكون مساوئه تساوي محاسنه المفترضة.

---

[1]عوابدي عمار –مرجع سابق-1984-ص123

[2]أحمد محيو: القانون العام: ترجمة أنعام بيوض – المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، الإقتصادية و السياسيةالعدد2-1982 ص 195.

الوضعية السابقة لإصدار هذا القانون تتميز بتعدد الأنظمة و المرتبات فكانت هنالك ثلاثة قطاعات رئيسية، القطاع الخاص، المؤسسات الإشتراكية و الوظيفة العمومية فجاء هذا القانون ليوحد بينها.

تجدر بنا الإشارة إلى نقطتين رئيسيتين للمقارنة1:

فالأولى تقرب بين النظامين و تتمثل في سلطة تحديد المرتبات و غياب المفاوضات، ففي قانون الوظيفة العمومية تتولى الدولة صاحبة العمل،وفي حدود ما بعد استشارة الهيئات المحددة قانونا، تحديد بصورة إنفرادية للمرتب و متمماته و فيالقانون الأساسي العام للعامل فإن الدولة المشرعة و صاحبة العمل هي التي تحدد جميع عناصر الأجر، فسلطات صاحب العمل في هذا المجال تسند إلى الدولة، كما تغيب سلطة المفاوضات التي يتمتع بها العامل.

أما النقطة الثانية فانها تتعارض بين النظامين ففي عرض أسباب الأمر 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيف العمومي "تهدف المرتبات في الوظيفة العمومية إلى تكريس مستوى للتوظيفو التمتع برتبة، دون أخذ بعين الإعتبار طبيعة الوظائف و الأهمية الحقيقية للمسؤوليات" و هذا يعني أن الوضعية القانونية للعون هي التي تحدد مستوى المرتب دون إعطاء أهمية للعمل المنفذ من قبل هذا الأخير.

و بالعكس إن تطبيق مبدأ "لكل حسب عملهو لكل حسب قدراته" أي أن التساوي في العمل، يسفر عنه التساوي في الأجر يؤدي بالقانون الأساسي العام الموظف إلى وضع نظام مغاير، فيقيم أولا المنصب إستنادا إلى بعض العوامل ثم تقييم هذه الأخيرة تعد حافزة لربح معركة الإنتاج و الإنتاجية إذن التمييز بين المرتب الثابت و المتغير يعطينا فكرة واضحة عن حقيقة القانون الأساسي العام الموظف من التي تمت بين المرتب الأساسي و المتممات.

إن إختيار هذا التمييز يرجع أساسا إلى سببين:

---

[1]- RevueAlgérienne des sciences juridiques- économiqus et politique-volume xx-N°2-1983 .- La rémunération selon le statut général du travailleur son application à la fonction publique par Salah Seddikmaitre assistant P-393.

- ✓ يرجع السبب الأول إلى الخاصية الجديدة للعنصر الثابت، لقد أدخلالقانون الأساسي العام للعامل في المرتب منحتين للمردودية الأولى فردية مقررة في المادة 155 و الثانية جماعية مقررة في المادة 166.

من جهة ثانية مدد المشاركة في النتائج الى كل القطاعات و بتأثير هذه المكافآت أو المنح تتغير المرتبات سلبا أو إيجابيا و هذا ما يشكل عنصرا جديدا في نظام المرتبات الجزائري، فبسبب العقوبة يتقلص العنصر الثابت حسب المادة (147)منه فهنا يتساءل الاستاذ صالح صديق في تحليله للمرتب المقترح عما اذا كان ممكن إستعمال مصطلح ملحق المرتب لعنصر بإمكانه تغيير العنصر المعتبر أساسيا؟[1].

- ✓ السبب الثاني يتمثل في استحالة الحكم على المدى البعيد بأن عنصر ما ملحق أو متمم بالنسبة للعنصر الآخر من حيث حجم كل واحد منها.

لا يمكن التفكير في أن التمييز بين المرتب الأساسي و الملحق من جهة و ثابت و متغير من جهة أخرى تتقاطع لما يكون نظام المرتب يرتكز على تقييم خصائص العون فإن الثبات هو الذي يتغلب، فمرتب العون لا يتطور إلا بالأقدمية بصفة عامة و بالتكوين بصورة محدودة في حين أنه عندما نأخذ بعين الإعتبار في المرتب الوظيفة، حقيقة العمل المبذول، فإن المتغير هو الذي يتغلب فالمرتب يتطور كل الأشهر حسب كمية و نوعية العمل المبذول.

<u>رابعا: الرقم الإستدلالي وتحديد المرتب :</u>

يستند في تحديد الأجر على عملية التصنيف الذي تتولاها لجنة تحت اشراف المديرية العامة للوظيفة العمومية[2]تولت تصنيف الوظائف و مناصب العمل و اسلاك قطاع المؤسسات الادارية و على اساس التصنيف المتحصل عليه تدرج الوظائف في الشبكة الاستدلالية بحيث يتحدد الرقم الإستدلالي بحد أدنى وهو 100 وحد أقصى وهو 800 ويختلف هذان الحدان

---

[1]Salah Seddik– –revue précitée–P 395

[2]المادة 110من المرسوم التنفيذي 85/59مرجع سابق

باختلاف الصنف الذي يصنف فيه المنصب- فلصنف 20 مثلا حد أدنى يقدر بـ 722 نقطة وحد أقصى يبلغ 800 نقطة .

يتم تحديد القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية بنص قانوني يراعى فيه الحد الادنى للاجور الذي يناسب الراتب الاجمالي الخام للصنف الاول من الشبكة الاستدلالية التي تتكون من 78 مستوى التي حلت محل14 درجة

والرتب أكثر للحصول علىأصناف إضافية منه على الاستجابة لمتطلبات التسيير (هيكلة المتصرفين- تفتيت سلك المفتشين في مختلف الجهات الإدارية وإخراجه من منطق المسارات المهنية)[1].

ويحتسب على أساسه الأجر الأساسي و يتخذ عدة قيم اكثر من 68 قيمة مما يعد مساسا بمبدأ المساواة في الأجر لمنصب مماثل.

وتطبيقا لاحكام المرسوم التنفيذي رقم 03/85 المؤرخ في 5جانفي1985 للسلم الوطني الاستدلالي للاجوريتخذ صور تتمثل في :

- ✓ الرقم الاستدلالي الادنى و الاقصى Indice minimum et maximum

الرقم الادنى يمثل القيمة المخصصة للمنصب التي يستفيد منها شاغله   للمجموعات كان يكون الرقم الاستدلالي الادنى للمجموعة الدنيا 100 نقطة و الحد الاقصى تلحق بالمجموعة الاخيرة مثلا 722 نقطة عند أول توظيف و هي تتميز بقيمة ثابة ثم تلحق به نقاط استدلالية تكافئ بها الترقية بالاقدمية حتى تصل الى حد اقصى بـ 800 .

- ✓ الرقم الاستدلالي الوسطي: Indice médian :

و هو الرقم الذي يلحق بمختلف درجات الرتب صنف داخل المجموعة و به يتحدد الأجر القاعدي لمناصب العمل المرتبة في الصتف المعني.

- ✓ الرقم الإستدلالي المضاف إليه : Indice majoré

[1] خرفي الهاشمي-الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية -محاضرات بالمعهد العالي للقضاء -الجزائر -2010/2009-ص196

يلجا الى هذا الرقم لرفع المرتبات الدنيا عند الحاجة بدون أن تشمل العملية كل المستويات الأخرى ،كما هو الحال ايضا بالنسبة للوظائف النوعية وهي مستقلة عن المرتب الاساسي [1].

وبهذه الطريقة و انطلاقا من ترتيب الموظف والرقم الإستدلالى الذي يكون قد تحصل عليه إثر هذا الترتيب ، يمكن أن نقيم راتبه الشهري من خلال عملية حسابية بسيطة تتمثل في ضرب رقمه الإستدلالى في القيمة النقدية للنقطة الإستدلالية.

إلا أن هذه القيمة التي تحددها السلطات العمومية بناءا على عدة معايير وبصفة موحدة لسائر الموظفين فقدت هذه الصفة الأخيرة ، إثر الزيادات الجزافية التي قررتها الحكومة في السنوات التي تلت صدوره ، الأمر الذي أفرغها من كل جدوى بالنسبة لتقدير تطور المرتبات والتحكم في سياسة الأجور وأدى إلى تبني هيكلة للأسلاك

المطلب الرابع

مكونات الاجر

تحلل المرتبات في القانون الأساسي العام للعاملكما سماهبأجر المنصب من خلال عنصرين،الأول بما يسمى باجر أساسي او ثابت و الثاني تكميلي نحن نعلم المشاكل التي يطرحها التطبيق الفعلي في الوظيفة العمومية.

يشمل أجر المنصب وفقا لأحكام المادة 146 من" الق أ ع ع ":الأجر الاساسي الناتج من عملية التصنيف لمنصب العمل ،التعويضات المترتبة عن ظروف العمل و وضعية الموظف [2].

الفرع الاول

الاجر الثابت

يتكون الاجر الثابت في القانون الأساسي العام للعامل تطبيقا لمادته 148 و المادة 68 من القانون الاساسي النموذجي للمؤسسات الادارية[3] من الأجر الأساسي من مبلغ الذي يحدد على اساس تقييم منصب العمل، وفقا للمقاييس الخمسة المذكورة اعلاه و التصنيف ضمن

[1] RevueAlgérienne des sciences juridiques– économiqus et politique–volume xx–N°2–1983–André Angesthelm–la majoration indiciaire attachée àl’emploi dans la fonction publique Algérienne–P 319

[2] الامر 78/12 ،مرجع سابق

[3] المرسوم 85/59مرجع سابق

العشرين مجموعة و ينشا مبلغه مباشرة من الرقم الاستدلالي للمنصب الذي يشغله أي على أساس النشاطات الواجب تنفيذها في منصب عمل و هذا ما يميز عن القانون الأساسي للوظيف العمومي، وان كان قد تم ترجيح عنصر التأهيل 40 % .

فتحليل المواد 7 و 55 من القانون الأساسي العام للعامل[1] يؤكد أن التأهيل يعني درجة التأهيل حسب الشهادة (الديبلوم) ،و ليس المؤهلات المشترطة لإحتلال منصب عمل أي درجة التكوين التي تاتي في الدرجة الثانية، مما يؤكد لنا ان القانون الأساسي العام للعامليأخذ بعين الإعتبار عند تقييم المنصب الشخص الذي يحتل المنصب، و بهذا النحو لا يتناقض و نظام المرتبات في الوظيفة العمومية في هذا الجانب.

لا شك أنه فيما يتعلق بتعويض الخبرة الذي هو عنصر من الأجر قد قرر لتقييم أقدمية العون، كما تؤكده الفقرة الثانية من المادة 68 المشار اليها اعلاه باعتبارها تحتسب في مقدار الأجر الاساسي في نطاق الدرجات العشرة المشكلة لكل قسم ، بل تنتقل مع الموظف عند تغيير المنصب في مؤسسته أو في اخرى من نفس القطاع و حتى خارج القطاع .

كما سبق أن شرحناه في الفصل التمهيدي أن الخلاف قائم بين مؤيدي إلحاق و إدخال في هذا المرتب الثابت، بعض التعويضات بإعتبارهما مرتبطة بمنصب العمل و تتبع العون طالما هو في نفس المنصب ، في حين يميل البعض إلى إبعادها كتعويض العمل الدائم او بالفرق و تعويض الخبرة مبررين ذلك بان الأول مرتبطة بالتنظيم التقني للعمل يمكن أن تختفي بتغييره، أما الثاني فهو مرتبط بأهداف التنمية تتغير بتغيير هذه الأهداف .

الفرع الثاني

الاجر المتغير

مع تبني نظرة مستقبلية في المسار المهني للموظفين كرس المشرع الباب الرابع من المرسوم 59/85 للتكوين والترقية بحيث منح بذلك فرصة للموظف إجراء تكوين لتحسين

[1] الامر 78/12،المرجع السابق

المستوى و الترقية موفرا تحرك الاجور بتغيير مرتبة الموظف في الدرجات أو الرتب أو الأسلاك.

وفي هذا الصددلجأ المشرع إلى التفرقة بين نظامين هما الترقية بالأقدمية و المخطط المهني الفرديبحيث أن مصطلح المخططات المهنية الفردية للعمال المستعمل في المادة 63 من القانون الأساسي العامللعامل ، يسمح بتغييرالمؤسسة أو القطاع مع الإحتفاظ بكل الحقوق و المزايا طالما أن التغيير لا يكون لغرض ماليو لكن للإستعمالالأنجع للموارد البشرية على المستوى الوطني، فليس لهذا المخطط أي تشابه مع الحياة المهنية المنظمة في قانون 1966.

فيقرر القانون الأساسي العام للعامل على ان المرتب يتطور ليس على أساس الأقدمية فحسب و إنما كذلك بتغيير المنصب أي الترقية و هذا ما ينجر عنه تغيير الأجر الأساسي.

إن تطبيق مصطلح المرتب المتغير في الوظيفة العمومية قد يشكل صعوبات بالمقارنة مع الأجر الثابت، حيث تتجلى صعوبة التطبيق خاصة في طبيعة النشاطات في الوظيفة العمومية لهذا إستثنى من المرسوم 80-48 [1] فلا يمكن تقييمها بصورة دقيقة، و غالبا ما تمنح نسب جزافية لكي يتمتع الموظف بمنحة المردودية الفردية أو الجماعية.

كما أن المشاركة في النتائج تطرح نفس المشاكل و هي تقييم نشاطات الإدارة فلا يعني الأمر هنا المشاركة في الأرباح المحددة في قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات فالربح ما هو إلا مقياس لتقييم النتائج.

إن المرتب المتغير لا يتطور بصفة أتوماتيكية كما هو الحال بالنسبة للمرتب الثابت ، و إنما يقتضي الأمر تدخل المشرع بمضاعفة نسبية للمنحة أو عن طريق الموظف أو المجموعة التي عليها بذل المجهود لرفع الإنتاج.

[1] مرسوم رقم 48/80 المؤرخ في 12 افريل 1980 –المتضمن سن التنظيم الاقتصادي للاجور و الحوافز المادية الجماعية و الفرديةللعمال–الجريدة الرسمية رقم 09– ص317

الفرع الثالث

المكافات و التعويضات

الى جانب الأجر الرئيسي يتقاضى الموظف مداخيل إضافية إما في شكل علاوات أو منح وإما في شكل مكافآت أو تعويضات عينية ، تم تحديدها بمقتضى القانون الأساسي العام للموظف و عن طريق التنظيم بحيث تخضع انشاءها تحديد قيمتها و طرق احتسابها من طرف الدولة، وتستجيب لنفس المبادئ المرتبطة بتحديد الأجر المتعلقة باحترام أهداف المخطط و سياسة التوزيع العادل للدخل الوطني.

بالإمكان تصنيف هذه المداخيل إلى أربعة مجموعات:

- العلاوات المرتبطة بالمنصب.
- العلاوات المرتبطة بالموظف نفسه.
- علاوات مختلفة.
- التعويضات العينية.

و فيما يلي أهم المداخيل المدرجة في هذه المجموعات :

اولا:العلاوات المرتبطة بالسلك أو بالمنصب:

هي علاوات بمثابة مداخيل مكملة للمرتب تختلف الأهداف المرتبطة بها باختلاف طبيعة الوظيفة أو المنصب و تتدرج ضمن هذه المجموعة العلاوات التالية :

أ. **علاوة التبعية الخاصة :**

تستفيد معظم الأسلاك والمناصب بهذه ألعلاوة و ذلك لانعدام سياسة شاملة للأجور شجعت إلى حد كبير نوعا من المزايدة في البحث عن العوامل التي قد تضمن حدا أدنى من الجاذبية لأسلاك الموظفين والمناصب التي تخصص لأعضائها وهي تعتمد على معايير مختلفة لتبرير ضرورة منحها:

- ✓ تثمين بعض المناصب والأسلاك.
- ✓ إعطاء الأولوية لبعض القطاعات حتى تحافظ على مواردها البشرية .

- ✓ طبيعة النشاط المرتبط ببعض المناصب كصعوبة المنصب والأخطار التي يتعرض لها شاغله.
- ✓ الطبيعة التنفيذية للمنصب وهكذا نجد ضمن قائمة المستفيدين من هذه العلاوة:
  - موظفي المديرية العامة للوظيفة العمومية.
  - أعضاء الأسلاك الديبلوماسية.
  - مفتشي العمل.
  - موظفي الإدارة المحلية.
  - موظفي سلك التعليم والتكوين العالي[1] .
  - شاغلي المناصب العليا والوظائف السامية[2] (المراسيم 91-387 و 91-388 المؤرخين في 16 أكتوبر 1991).

ب. تعويض الضرر :

ترتبط هذه العلاوة بالطبيعة الخاصة ببعض الأنشطة و المخاطر و المشاق التي تتضمنها (صعوبة الأداء، الإزعاج، الوسخ، خطر العدوى ،إنعدام الظروف الصحية).

يستند إنشاء هذه العلاوة إلى المادة 152 من القانون الأساسي العام للعامل و يخضع منحها و تحديد مبلغها و طريقة حسابها لأحكام المرسوم 81-58 المؤرخ في 28 مارس 1981 و يعود للقطاعات المعنية تحديد قائمة المناصب المستفيدة من هذه العلاوة بعد إستشارة لجنة الأمن و الصحة المختصة.

ج. علاوة العمل بالتناوب:

خصصت هذه العلاوة للموظفين الخاضعين بحكم طبيعة نشاطهم و الطابعالإستمراري الذي يتميز به لنظام عمل تناوبي يجعلهم مضطرين للإنخراط في فرق تضمن العمل طوال يوم كامل (24 ساعه) حددت إجراءات الإستفادة من هذه العلاوة بمقتضى المرسوم 81-14 المؤرخ في 13 مارس 1981.

[1] انظر في هذا الصدد المرسوم 92-49 المؤرخ في 12-02-1992

[2] راجع في هذا الشأن المراسيم 91-387 و 91-388 المؤرخين في 16 أكتوبر 1991 .

د. العلاوة الجزافية للخدمة المستمرة:

أسست هذه العلاوة بمقتضى القانون الأساسي العام للعامل[1] لفائدة الموظفين المطالبين بالعمل خارج الأوقات القانونية العادية كبعض السائقين و الحراس و كاتبات المديريات و غيرهم، لا يمكن جمع هذه العلاوة التي حددت إجراءات منحها بمقتضى المرسوم 81-57 المؤرخ في 20 مارس 1981 مع تعويض الساعات الإضافية.

هـ.**تعويض المنطقة أو منحة امتياز الجنوب**

تمنح للموظفين و العمال الذين يزاولون نشاطهم بالمناطق الجنوبية و بعض مناطق الهضاب العليا و يشترط الاقامة [2]و هي تكافئ الظروف الخاصة و الصعبة بهذه المناطق التي تشكل عائقا اضافيا و ما ينجر عنها من اضرار .و تشكل اداة لتحقيق سياسة التوازن الجهوي و تحفيزا لجلب الكفاءات[3].

ثانيا:العلاوات المرتبطة بالعون :

هي علاوات تترجم العلاقة التي ينبغي و ضعها بين مستوى المرتب و الجهد الذي يبذله الموظف قصد الرفع من مردودية الخدمة العمومية و نجاعتها.

أ. علاوة المردودية الفردية :

تهدف هذه العلاوة إلى مكافأة الجهد الذي يبذله الموظف قصد الرفع من مردوديته الفردية و مستوى تحقيق الأهداف و البرامج التي يشارك في إنجازها.

أنشئت بمقتضى المرسوم 90- 194 المؤرخ في 23 جوان 1990 لفائدة العمال التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية و حدد مستواها بنسبة 5 % من المرتب الرئيسي ، ثم رفع هذا المستوى إلى 10 % (المرسوم 91-94 المؤرخ في 13 أبريل 1994) بالإمكان تحديدها بناء على حجم الخدمات المقدمة ،مثل ما هو الشأن عليه بالنسبة لموظفي التعليم العالي و موظفي قطاع التجهيز و السكن (مرسوم 90- 365 المؤرخ في 10-11-1990 و المرسوم 91- 516 المؤرخ في 22-12-1991).

[1]راجع المادة "158"من الامر 12/78،مرجع سابق
[2]المسوم التنفيذي 82/183المؤرخ في 15/05/1982يتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة ،الجريدة الرسمية ،العدد 20المؤرخ في 18/05/1982 ص1051
[3]هاشمي خرفي،مرجعسابق،ص254

ب. العلاوات المعوضة لبعض المصاريف :

جاء في نص المادة 140من "الق ا ع ع"السالف الذكر انه "عندما ينفق الموظف شخصيا و بصفة استثنائية مصاريف في اطار عمله ،ولا سيما مصاريف التنقل، الايواء و الاطعام خلال قيامه بمهمة مطلوبة منه أو مصاريف استعمال سيارة شخصية لفائدة المصلحة يتقاضى مكافآت تعويضية عن ذلك".

تشمل أساسا المصاريف التي يقتضيها أداء المهام التي قد توكل للموظف داخل التراب الوطني أو خارجه و هي مصاريف النقل و الإيواء و الأكل و التنقل و غيرها ، تدفع اما جزافية بناءا على جدول مرجعي و إما مقابل تقديم الفاتوراتالمثبة للنفقات المعنية.

إتجه الفقه و القضاء الى إقصائها من الأجر الاساسي وان كانت تنفق و تعوض بمناسبة العمل قد تكون بالزيادة أو النقصان وفقا لحدود وكيفيات تضبط بمقتضى مرسوم تبعا لنص الفقرة الثانية من المادة 140من"الق ا ع ع".

فقد استبعدها المشرع من الأجر واحكامه بنص المادة 139من الامر78-12[1] قضت بان الأجر يتكون بإستثناء جميع العناصر من مبلغ العنصر المسمى اجر المنصب و عند الاقتضاء تعويض المنطقة و مكافاة المردود الجماعي و المشاركة في النتائج.

<u>ثالثا:التعويضات المختلفة</u> : أو الأجر التكميلي أو إضافات المرتب :

تقرر اضافة تعويضات للتأثير في قيمة اجر الموظف بإقرار زيادات تلحق بالمرتب و هي علاوات غير مرتبطة لا بمنصب العمل و لا بالسلك و لا بالجهد المبذول من طرف الموظف كما يلي :

أ. العلاوة الإضافية للدخل :

هي علاوة تضاف إلى المرتب حسب نسب و طرق مختلفة، يستفيد منها الموظفون المصنفون من الصنف 1 إلى 16 في حدود مبلغ يتراوحبين 100 و 450 دينار، و كذا الموظفون المصنفون خارج السلم.

ب. العلاوات ذات الطابع الإجتماعي :

[1] الامر 78-12المرخ في 05/08/1978مرجع سابق

تشمل هذه العلاوات المنح العائلية و الإعانات المرتبطة بالإطعام، السكن و المرافقة للتنصيب في حالة النقل أو لتشجيع الإقامة في بعض المناطق الخاصة، و قد يتعلق الأمر كذلك ببعض التعويضات العينية كالسكن الوظيفي، تكاليف الكهرباء، الهاتف، السيارة، الملابس و الأحذية.

المطلب الخامس

تقييم نظام الاجور

مما لا شك فيه ان لكل نظام محاسن ومساوئ تتجلى في التطبيق تتدخل فيه عدة عوامل خاصة أساسا بمحتوى النظام المقترح ومدى النضج في اعداده و حدود التطبيق الكلي أو الجزئي الذي يؤثر في نجاعة أي نظام باعتبار انه لا يمكن تغيير مجتمع بالنصوص القانونية و انما بتطبيقها.

و من العروض السابقة يمكن إستخلاص عدة نتائج يرتبط بعضها بظروف تكوين نظام المرتبات و البعض الأخر بطرق تطبيقه من طرف الجهات الإدارية المختلفة.

الفرع الاول

الجوانب الايجابية

لقد أتاح تطبيق نظام وطني لترقيم و تصنيف مناصب العمل موحد لجميع قطاعات النشاط الذي سمح بإعداد مدونة وطنية لمناصب العمل وتركيز سلطة تحديد الاجور في ايدي السلطة بوضع منهجية واضحة في التنظيم والتسيير و في هيكلة المؤسسات وتسيير الموارد البشرية مما أدى إلى [1] :

- تحسين و تنظيم العمل في بعض القطاعات .
- السماح بتحديد الاحتياجات من الكفاءات لسد الفراغ .
- إعداد مخططات للتوظيف و التكوين تتلائم وطبيعة نشاط المؤسسة .
- وضع فرق متابعة مدونة مناصب العمل للمؤسسة لتحينها وتطويرها.

[1] Belaidi Mustapha–ouvrage précité–P(51)

- الغاء الفوارق في الاجور و التأهيل.
- توزيع اكثر عدالة للدخل الوطني عن طريق العمل .
- تحسين مستوى الاجور لا سيما لذوي المؤهلات الضعيفة .
- وضع نظام موحد للتعويضات و المنح.
- ارساء جو اجتماعي اكثر صرامة نتيجة اعادة تثمين الاجور و توحيد الوضعيات وبفضل مركزية القرار بحيث ساهمت هذه السياسة في شعور الموظف بتحسين قدرته الشرائية وعدالة توزيع الدخل الوطني [1] .

الفرع الثاني

الجوانب السلبية

اذا كانت احكام القانون الاساسي العام للموظف قد اثارت نقاشات واسعة النطاق وفتح المجال لتنبؤات حول نتائجه ، فلقد اشتدت الانتقادات لهذا النظام الذي وضع تحت مجهر الملاحظة و التحليل مقارنة بالأنظمة السائدة داخل الوطن وخارجه و لا سيما في مجال تطبيقه على الوظيفة العمومية.

و اغلبية الانتقادات تنصب على الإجراءات المعقدة و البيروقراطية وحدة و صلابة النصوص والقواعد و مركزية القرار التي لم تفسح المجال لأية مبادرة [2] و اشراك المنظمات النقابية و الحزب ما هو الا ظاهري ، بحيث تتقبلكل ما يقرر على المستوى المركزي لعجزها من الالمام بالطريقة المعتمدة واصبحت عملية التقييم و التصنيف تفرض دون اية مناقشة أو معارضة.

وبهذا أدت الى تراجع في انظمة التسيير التي بدأت تعطي نتائجها في القطاعات الإستراتيجية نتيجة التحكم فيها ومطابقة احتياجات التسيير (الوظيفة العمومية ،سوناطراك ،سونالغاز والمناجم الى غير ذلك) التي اضطرت الى التخلي عنها في ظل سياسة التوحيد.

---

[1] الكر محمد–مرجع سابق–ص124

[2] BoutalebKouider–les politiques des salaires poursuivies enAlgerie –coloqueinternationnal– cinquante ans d'experience de devellopement.Etat.Economie.Societé– Cread–2012 Algérie – P5 (email :kouiderboutaleb@hotmail.com)

لقد فشلت من تحقيق الهدف الرئيسي المتمثل في القضاء على الفوارق الاجرية و العدالة في توزيع الدخل الوطني و قد انجر عنه انهيار في القدرة الشرائية من خلال انخفاض الحصة المخصصة للاجور من 72% في 1984 إلى 66% في 1987[1].

التركيز المطلق على النشاطات قد اغفلت الانسان و تجاهلت محاسن تعدد التخصصات و تحفيز الكفاءات من الخبراء الباحثين و الفنانين وذوي المواهب، مما جعلها تفشل في مؤسسات التعليم العالي و البحث العلمي و الطب بالرغم من اعطاء الأهمية لمقياس التأهيلالا انه من الانجع ان تعالج هذه الوظائف انطلاقا من الاخذ بعين الاعتبار ندرة هذه الكفاءات والسعي للحفاظ على الموجود وجلب ما هو مطلوب .

هذا فان تداخل الاصناف لبعض الاسلاك ورفع أو انتقاص الاجور بشكل انتقائي و في مراجعة الحد الادنى للاجور ، دون اعادة النظرفي تقييم الاجور بنفس النسب وكذا التخلي عن مبدا وحدة قيمة النقطة الاستدلالية قد ادى الى انحسار كبير في مستويات شبكة الاجور [2].

هذا فان تعدد النصوص القانونية و التنظيمية ،في مجال تحديد و تسيير الاجور، قد اثقلت مهمة المسيرين لاسيما في قطاع الوظيفة العمومية، حيث تعذر عليهم في هذا الإطار الاهتداء إلى معالم وميكانيزمات يرتكزون عليها في التنظيم والتسيير.

كما عرفت الإدارة العمومية خلال هذه الفترة تقلبات كبيرة أدت إلى زعزعة استقرار هذا القطاعوالقضاء على تحفيز الموظفين الذين فقدوا مميزاتهم ضمن هذا الإطار القانوني و حتى بالنسبة للوظائف العليا [3].

اليكمأهم الخصائص التي يتميز بها نظام المرتبات في ظل القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، فبقطع النظر عن طابعها التقني المعقد والذي لايتلاءم في غالب الأحيان مع مقتضيات التسيير العمومي فإنها أحدثت إخلالات معتبرة في الهيكلة الداخلية

---

[1]-Bouyacoub Ahmed–Répartition du revenu et catégories sociales–Cahier du CREAD– Alger N°33.2°T1993.P33-46-

[2]AbdelouhebLouici –communication sur le dispositif statutaire dans la fonction publiqueAlgérienne–séminaire Algero–Français–HotelAurassi Alger–2005.P7

[3]سعيد مقدم –"واقع و مقتضيات الادارة العمومية في الجزائر "مجلة ادارة–للمدرسة العليا للادارة الجزائر–1993–العدد 02– ص 10

للوظيفة العمومية فعوض أن تعتمد هذه الأخيرة على الحاجيات الحقيقية للإدارة من حيث نوعية المناصب والوظائف فإنها أصبحت حبيسة نظام التصنيف المعتمد.

والمنطق الذي جاء به هو الذي حمل الوظيفة العمومية على الخروج عن المنطق الذي يحكم تنظيم المسارات المهنية في الوظيفة العمومية.

مما لا شك فيه أن الإختلالات التي مازالت تعكر سير المرافق العامة و تحول دون تطبيق النظم الجديدة لتسيير آلموارد البشرية يعود مصدرها في غالب الأحيان إلى انعدام سياسة وطنية لنظام الأجور ، تاخذ بعين الاعتبار كل الأبعاد المميزة للمرتب داخل الوظيفة العمومية و ضرورة التوازن الذي ينبغي أن يطبع علاقات هذه الأخيرة مع المحيط الإقتصادي و الإجتماعي الذي تتعايش معه.

الفرع الثالث

مرحلة التنديد بالنظام الموحد

لم تمر سنة من دخول حيز التنفيذ للقانون الاساسي العام الموظف في بعض القطاعات حتى شرعت الدولة ابتداءا من نهاية سنة 1986 في التحضير للقطيعة و ذلك اثناء الدورة الرابعة للتنمية التي اسفرت عن اقتراح ضرورة اقرار استقلالية المؤسسات واثراء و تحسين احكام الامر 12/78 وكذا نصوصه التطبيقية، لا سيما المتعلقة منها بنظام الاجورو التعويضات لتحسين فعالية المؤسسات و الحد من الضخ من ميزانية الدولة لتحمل أعباء الاجور التي سارت لا تغطيها ميزايات المؤسسات العمومية الاقتصادية [1] .

وهذا ما ادى بالحكومة في اجتماع مجلس الوزراء بتاريخ 14-07-1987 اي بعد سنتين من المصادقة على المرسوم 58/85 الى ضرورة تدارك الامر من خلال مراجعة هذا القانون ليتسنى تقنين الأجر وملحقاته وانشاء تعويضات جديدة سعيا لمراوغة جانبه المتصلب.

و في هذا السياق، قامت الجزائر بعدة محاولات لإصلاح منظومتها الإدارية، حيث لجأت في سنة 1987 الى إنشاء مجموعة عمل وزارية عهدت إليها مهمة إعداد تقرير

[1] الكر مخمد-مرجع سابق- ص94

شاملحول واقع الإدارة العامة بخصوص مجال وطرق تدخلها تزامن هذا العمل مع صدور القانون 88 /01 المؤرخ في 12جانفي1988 المتعلق باصلاح المؤسسات العمومية الاقتصادية و مهامها[1].

لقد انجزت دراستين الاولى كرست للقانون الاساسي في اطار استقلالية المؤسسات في شهر جانفي1988 و الثانية بعنوان تعديلات القانون الاساسي العام للعامل في شهر فيبراير من نفس السنة، ألت الى استخلاص عدة نقائص و مظاهر فشل هذا القانون في وضع ميكانزمات فعالة لاقامة علاقات عمل مستقرةو عادلة و كذا عجزه في معالجة الحوافز و الفوارق بين مختلف المناصب و الدرجات[2].

لقد كانت للاحداث التي عاشها المجتمع الجزائري ابتداءا من سنة 1988 نتيجة انهيار القدرة الشرائية للمواطنين التي كان ورائها ارتفاع اسعار المواد الاساسية للمعيشة و خيبة امل الطبقة الشغيلة السبب الرئيسي في اقرار تغييرات سياسية بصدور دستور 1989 ، والمبادئ الجديدة التي كرسها و المتمثلة خصوصا في الديمقراطية والتعددية، و إعطاء مفهوم جديد للدولة.

و كان للتحولات الاقتصادية الواسعة، التي غيرت مسار الدولة نحو اقتصاد السوق الأثر البالغ على الوظيفة العمومية الجزائرية، التي أصبحت ملزمة أكثر من أي وقت مضى بأن تسير وفقا للمقاييس والمبادئ الجديدة، وأن تحمل في طياتها جميع ما تسعى الدولة اليوم لتحقيقه من أهداف ومهام، فلا تبقى الإدارة تابعة للسلطة السياسية وخاضعة لإرادتها ، بل يجب أن تكون إدارة ذات فعالية قادرة على تجسيد حقوق موظفيها ضامنة لخدمة المتعاملين معها.

وقد تاكدت هذه النزعة الليبيرالية من خلال سن قانون 11/90 المؤرخ في 21افريل1990 المتعلق بعلاقات العمل [3] الذي اعد لاعادة النظر في احكام قانون 12/78بالغاء مواده من 1 الى 179 و من 199 الى 216 ، بحيث استثنى الاحكام الخاصة بالحماية

[1] الامر 88/01المؤرخ في 12جانفي1988 المتعلق باصلاح المؤسسات العمومية الاقتصادية و مهامها،الجريدة الرسمية

[2] الكرمحمد المرجع نفسه–ص103

[3] –القانون رقم 11/90المؤرخ في 21افريل1990المتعلق بعلاقات العمل–الجريدة الرسمية رقم17المورخة في 25افريل1990–ص562

الاجتماعية فحسب وقد اذهلت السرعة التي تم فيه قلب الصفحة بمحو اكثر من اثنى عشر سنة من التطبيق و التنظيم و الالمام بدواليب التسيير[1] ،وما مصير قطاع الوظيفة العمومية الذي مازال يستند الى احكام ومبادئ هذا القانون وهو بامس الحاجة من غيره لاستدراك الوضع و التمتع بميزاته و ذلك في انتظار النص التشريعي المشار اليه في المادة الثالثة منه.

لقد شرع على اساسه اعتماد مبدا التفاوض في تحديد الاجور و التنازل عن سلطة الدولة الانفرادية في هذا المجال و اخضاع علاقات العمل للاتفاقيات الجماعية و الفردية.

فتطبيقا لهذا القانون (المادة 81) يتكون الأجر من الأجر القاعدي الناجم من التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة ،أي حسب ما هو محدد من طرف المؤسسة المستخدمة و التعويضات المرتبطة بالاقدمية الساعات الاضافية ظروف العمل الخاصة وكذا العلاوات المرتبطة بانتاجية العمل و نتائجه أي العمل بالتزام أو بالقطعة أو بالحصة التي يحددها النظام الداخلي الذي يتم وضعه من قبل صاحب العمل.

غيرانه قد احتفظت الدولة بسلطتها في مجال المراقبة وتأطير المفاوضات من خلال ما يسمى بالثلاثية (الحكومة ،النقابات والتنظيمات النقابية أكثر تمثيلا و أرباب العمل) التي شرع فيها ابتداءا من شهر افريل من سنة 1997[2] ،كما كانت لضغوطات الطبقة الشغيلة دور هام في اعادة الكفة و تجسيد مطالبها بتحقيق زيادات في الاجور.

وكذا تحديد الأجر الادنى المضمون الذي تتقيد به وفقا للاحكام التشريعية كل المؤسسات بما في ذلك قطاع الوظيفة العمومية وان كان هذا الأخير يستجيب لمحددات النقطة الاستدلالية.

و بهذا لقد نصت المادة 84 من القانون 11/90 على انه يحدد بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل الأكثر تمثيلا و أرباب العمل ، و تم مراجعة الحد الأدنى المضمون للأجور في هذه السنة بألف دينار(1000 دج) ليصل في 2004 مبلغ 10000 دج التي استفاد منها القطاع الاداري بنسبة ضئيلة .

[1] TayebBelloula–Droit duTravail–Imprimerie Dahleb–Alger–1994/02 –P86

[2] سليمان احمية–التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري–علاقات العمل الفردية–الجزء الثاني –الجزائر–ديوان المطبوعات الجامعية–2002–ص224

تاثرت الوظيفة العمومية ،التي تضم اكبر عدد من المستخدمين (ما يقارب 1.398.000موظف الى غاية 31ديسمبر1997) [1] ،من الاجراءات المفروضة من قبل دائني الجزائر"البنك الدولي للنقد" اكثر من غيرها المتمثلة في تجميد الاجور و التوظيفات و الاحالة على التقاعد المسبقفي حين انها مدعوة لتاطير وتوجيه الإصلاحات المقترحة في المجال السياسي و الاقتصادي ولعل السبب يكمن في الكتلة الاجرية الثقيلة [2] .

لم تنال الإدارة نفس العناية بالرغم من أنها الأكثر تضررا من الوضعية التي ألت إليه تطبيقات مرسوم 59/85 ، و ما زاد الامر تأزما هو إلغاء القانون الأساسي العام للعامل و النصوص التطبيقية له و صدور دستور 1996 الذي جعل من أهم مبادئه تصور جديد لمهام الدولة و دور الإدارة في مواكبة الإصلاحات السياسية و الاقتصادية.

هذا الدستور الذي يقضي بصريح العبارة إن الوظيفة العمومية تنظم بموجب قانون أي نص تشريعي دفعت بالسلطات المختصة بالشروع في إعداد مشروع قانون خاص بأعوان المؤسسات الإدارية ، إلا انه بقي حبر على ورق وتوالت المحاولات و الخطابات السياسية ،دون جدوى، التي انصبت على النظام التعويضي عن تدهور القدرة الشرائية للموظف ، الذي لم يبق للموظف إلا النزوف نحو المؤسسات الاقتصادية الأكثر تحفيزا و إما الرضوخ و الذهاب الى العمل دون العمل وهي الوضعية المؤسفة التي ألت إليه.

في سنة 1998 قد تم اعداد مشروع قانون اساسي للوظيف العمومي اخر يضطلع لمسايرة التحولات الجديدة   دون اية نتيجة.

وبموجب مرسوم رئاسي و بتاريخ 22فيبراير2000 انشئت لجنة الحقت برئاسة الجمهورية تتشكل من 70 عضو من كبار موظفي الدولة ، قامت بدراسة وضعية الادارات العمومية المركزية والمحلية من حيث التسيير، التنظيم والمهام وسبل تحسين فاعليتها و كذا قوانينها الاساسية و العناصر الاساسية لسياسة التقنين.

على ضوء النتائج المتوصل اليها في اجل تسعة اشهر أي في نهاية سنة 2000 شرع في صياغة النصوص القانونية لاصلاح الادارة.

[1]La revue CENEAP-N°21-Evolution de l'emploi en Algerie-2OO2-P-83-

[2]Essaid Taieb-La Réforme de L'Administration en Algerie -Annuaire de l'Afrique du Nord .Tome xxxv.1996.CNRS Editions-P.355

و لقد تميزت هذه المرحلة بجملة من الاعتبارات التي شجعت على عملية الإصلاح، نذكر منها :

-عدم التحكم في التوظيف لغياب نظام واضح المعالم و دقيق يلتزم به الجميع ، وهو الوضع الذي فرضه التوسع و التنوع في مهام الدولة، لا سيما في المجال الاقتصادي، حيث اثر كثيرا على انسجام الوظيفة العمومية و فلسفته.

- إتسام النظام القانوني المطبق على أعوان الدولة، بالغموض و الالتباس، على اعتبار أن العديد من الأحكام المتخذة عبر مراحل تطور الوظيفة العمومية، تمت تحت تأثير المقتضيات الظرفية مما ساعد على تحريف رسالته.

- إنحراف نظام العلاوات عن الأهداف التي أنشئ من أجلها فإتساع رقعة الإستفادة مثلا من الساعات الإضافية و علاوات المردودية بدون مراعاة للضوابط التي تتوقف عليها هذه الإستفادة أفرغتها من كل مضمون تحفيزي و بهذا اصبحت مجرد وسيلة لاستدراك المستوى الضعيف للمرتبات.

- تمثل العلاوات قسطا معتبرا من المرتبات الأمر الذي يفقد نظام تصنيف الموظفين و معايير التأهيل التي يعتمد عليها من كل نجاعة و اتاحة الفرصة لكل المزايدات باستعمال مبررات و التستر وراء خصوصيات هذا السلك أو ذاك للمطالبة بمداخيل جديدة .

- إن الطبيعة الجزافية التي تكتسيها بعض العلاوات التي تم اتخاذها قد أخلت بصفة ملموسةبالتوازن الداخلي للمرتبات و بطريقة تحديد مبلغ المرتب الرئيسي ، ذلك لأن القيمة النقدية للرقم الاستدلالي الساري المفعول لم يعد لها أي جدوى في تحديد هذا المبلغ.

-هذا فان الالتزامات الدولية لمحاربة افة الرشوة تطبيقا لبنود الاتفاقية المبرمة مع هيءة الامم المتحدة تستلزم اتخاذ اجراءات من شانها ان تضع نذاما خاصا بالموظف.

إنطلاقا من هذه الاعتبارات، كان لزاما على السلطات العمومية الشروع وفق منطق الدولة الحديثة، في إصلاح منظومة الوظيفة العمومية، إصلاحا عميقا، شاملا، يطهرها ويقيها من مختلف الشوائب العالقة، ويجعلها فعالة وناجعة[1].

1رشيد حباني،دليل الموظف و الوظيفة العامة،الجزائر ،دار النجاح ،2012،ص111

الفصل الثاني

إصلاح نظام الأجور في ظل القانون رقم 06-03

بعد تردد ،دام ما يناهز أكثر من ثمانية عشر سنة،أي انطلاقا من قانون 90 – 11المتعلق بعلاقات العمل [1] الذي نص في مادتيه 03 و157 بخضوع أعوان المؤسسات العمومية لأحكام تشريعية خاصة ،جاء هذا القانون لوضع حد للتساؤلات و الانشغالات المطروحة في مجال الوظيفة العمومية التي أصبحت أكثر من أي وقت سبق مضطرة للاستجابة لمتطلبات الإصلاحات المتشعبة التي شملت جل مجالات المجتمع الجزائري.

المبحث الأول

الإطار العام لقانون 06-03

على ضوء الاستنتاجات التي تم عرضها في الفصل الثاني المكرس لتطبيقات القوانين و الأنظمة السابقة و التي فشلت إلى حد كبير في مسايرة النظرة الجديدة للعمل الإداري يأتي هذا القانون كنتيجة حتمية لتطلعات المجتمع و ذلك لأسباب عديدة و تحقيق أهداف يمكن تلخيصها فيما يلي :

المطلب الأول

مسوغات هذا القانون

نستخلص من التحليل للوضعية التي آلت إليه تسيير قطاع الوظيفة العمومية من جراء تجاهل خصوصيته و استنكار دوره في التنمية وتفادي الاستثمار فيه ،لإعطاء كل ذي حق حقه ،بتجاوز الآراء المسبقة القاضية باعتباره طفيلي وغير إنتاجي و التسليم بان لكل إصلاح مبادئ ،أهداف و تكلفة.

يمكن تصنيف الأسباب التي ألت إلى اتخاذ هذا النص القانوني كما يلي :

الفرع الأول

السند القانوني

إن صدور المرسوم 59/85 ،المتخذ تطبيقا للأحكام التي تضمنها القانون الأساسي العامللعامل

1 –القانون رقم 11/90المؤرخ في 21افريل1990المتعلق بعلاقات العمل–الجريدة الرسمية رقم17المورخة في 25افريل1990–ص562

12/78 ،كان بمثابة صدمة لدى أساتذة القانون الإداري بصفة خاصة و الموظفين بصفة عامة بالنظر للآثار القانونية التي ترتبت عنه لا من حيث تطبيق أحكامه فحسب وإنما كذلك باستصغار لمكانة الوظيفة العمومية التي اتصفت فيما سبق بالسلطة و امتيازاتها.

و عليه فإن إصدار هذا القانون يترجم قبل كل شيء إعادة الموازين القانونية إلى مجراها الطبيعي بإخضاع هذا القطاع الهام لنص قانوني بدرجة المكانة الذي توليه الدولة له باعتباره في مركز السيادة و يتمتع بامتيازاتها.

اولا:الدستور

جاء دستور 1996 ، المعدل و المتمم ،ليساير التحولات الجذرية التي شهدنها البلاد في شتى المجالات ، بإخضاع الموظفين لنظام خاص يحدد بموجب قانون أساسي يستمد مرجعيته من الدستور الساري المفعول[1].

و بعبارة أخرى لا بد من تحقيق الشرعية القانونية و تجسيد أحكام الدستور الذي يقضي بصريح العبارة في مادته 122على أن يشرع البرلمان في تحديد الضمانات الاساسية للموظفين و القانون الاساسي للوظيف العمومي بحيث تحكم حقوق وواجبات الموظفين بنص تشريعي.

و بالتالي فان نظام المرتبات يضبط بناءا على قواعد يتم رسمها في القانون الاساسي باعتبارها احدى الضمانات الاساسية و حق يستمد استحقاقه من اكتساب صفة الموظف.

ثانيا: القانون

إن إلغاء القانون 78-12 بموجب الأمر 90 - 11المتعلق بعلاقات العمل،الذي وضع حدا لمبدأ وحدة الإطار القانوني لعالم الشغل،و ذلك بتكريس أحكام قانونية تطبق على العمال الأجراء،مستبعدا من مجال تطبيقه موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية بإخضاعهم لأحكام تشريعية خاصة[2]. قد أتاح الفرصة لقطاع الوظيفة العمومية من استدراك مكانته و الارتقاء إلى القطاع السيادي.

و قد كان لهذا القانون تعبيرا صريحا لإرادة السلطة من التخلص من الفوضى التي شهدها عالم الشغل و إعلان المقاطعة أو التخلي عن النظام الاشتراكي و السير في النهج

[1] دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المؤرخ في 28-11-1996،ج ر العدد -76 -بتاريخ 8-12- 1996 المعدل في2002- 2008 2016

[2] القانون رقم 11/90المؤرخ في 21افريل1990المتعلق بعلاقات العمل-مرجع سابق-المادتان 03و157

الليبرالي تماشيا و المبادئ التي اقرها دستور 1989.

و تطبيقا لهذا القانون تم إعداد عدة مشاريع قوانين دون أن يتم تبنيها في سنوات 1990، 1995و 1999،أسندت أسباب الإخفاق و التأني إلى الوضعية الاقتصادية المتدنية و الاهتمام باسترجاع الأمن للبلاد أكثر من أي شيء أخر و لصعوبة تحديد المهام الجديدة الموكلة للمؤسسات و الإدارات العمومية 1 .

كما جاء قانون 06-01 المؤرخ في 2006-02-20 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته[2]،ليؤكد ضرورة التكفل الأنجع بفئة الموظفين بمنحهم ضمانات خاصة وفقا لأحكام اتفاقية الأمم المتحدة لسنة 2003،المصادق عليها من طرف الحكومة الجزائرية في 2004[3] .

و إن كان هذا القانون أفرط في التعميم ليشمل كل من يستمد دخله من الخزينة العمومية و لم يستثني أي احد ،بحيث جاء بتعريف شامل تضمنته المادة الرابعة منه، إلا انه ألح على ضرورة تحصين الموظف بإخضاعه لنظام خاص لجعله عن منأى من الضغوطات و الأطماع التي قد تؤدي به للفساد، و لا سيما في مجال تحديد المرتب.

و مما تجدر إليه الإشارة إن احترام تطبيق بنود الاتفاقية أصبحت تحت رقابة الهيئات الدولية و الإقليمية محل لتقييم عن جدارة الإدارة و إمكانيتها للتسيير وفقا للمبادئ الأساسية التي تحكمها.

وما يدعم هذا الاتجاه، ان تسيير البرامج التنموية أصبحت فرصة للمكلفين بهذه البرامج بالنظر ،إلى حد ما،إلى وضعيتهم المتدنية لإتباع المسلك القصير لكسب الثروة بالرشوة ، الاختلاسات و تبديد الأموال العمومية .و هذا ما يؤدي إلى التهاون و اللامبالاة في الخدمة العمومية و ما يترتب عن ذلك من نتائج وخيمة من حيث إهدار الأموال العمومية وعدم التكفل بحاجات المواطنين .

---

[1] سعيد مقدم–اخلاقيات الوظيفة العمومية(دراسة نظرية تطبيقية من زاوية:التاصيل،الحقوق و الالتزامات المهنية ،النام التاديبي للموظفين)–الطبعة الاولى،دار الامة،الدزائر،1997،ص 35

[2] قانون O6-01 المؤرخ في 2006-02-20 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته،المعدل و المتمم–ج ر –العدد 14

[3] المرسوم الرئاسي رقم: 128/04 المؤرخ في: 19أفريل 2004 يتضمن التصديق بتحفظ على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك في 31أكتوبر 2003 ،ج ر ج ج عدد 26 لسنة 2004

الفرع الثاني

الوضعية الاقتصادية ،الاجتماعية و السياسية

اولا:الوضعية الاقتصادية

شهدت الوضعية الاقتصادية ثلاثة مراحل كما يلي[1]:

ا- الفترة الممتدة مابين 1979 إلى1986 : خلال هذه الفترة،عرف الاقتصاد الوطن يتطور محسوس نتيجة ارتفاع أسعار البترول مما ساهم في زيادة المداخيل بالعملة الصعبة ،هذه الوضعية شجعت الدولة في الاستثمار وإعطاء الأولوية للقطاع اتذات البعد الاجتماعي،من خلال تشجيع التنمية الفلاحية والري والصحة والسكن والتكوين المهني،كقطاعات استراتيجية.

منجهة أخرى ،ساهمت هذه الوضعية في ظهور أنماط استهلاكية جديدة لدى المواطنين من خلال التوجه نحو المواد الغذائية الصناعية والكمالية ،وذلك من خلال تطبيق برنامج الدولة المتمثل في المخطط الخماسي الأول الممتد من سنة 1980 إلى 1984 ،والذي حمل شعار "من أجل حياة أفضل."

ب . الفترة الممتدة مابين 1986 إلى1990 على عكس الفترة السابقة،شهدت الجزائر خلال هذه الفترة انهيا أسعار البترول من 36 دولار للبرميل الواحد إلى 08 دولار ،مماأحدث أزمة اقتصادية خطيرة استدعت الدولة إلى تبني سياسة التقشف والإسراع في تطبيق المخطط الخماسي الثاني 1985/.1989تحت شعار " العمل والصرامة لضمان المستقبل"،وقد ترتب عن هذه الوضعية أزمات اجتماعية واقتصادية تمثلت في نقص المواد الغذائية الأساسية وارتفاع الأسعار،ازدياد البطالة،مماتسبب في وقوع اضطرابات وأزمات اجتماعية ومظاهرات شعبية تعبيرا عن الأوضاع الاجتماعية وتدني القدرة لشرائية والبيروقراطية،فكانت أحداث 5 أكتوبر 1988 من النتائج التي أفرزتها الأوضاع الاقتصادية إلى جانب سوء التسيير المسجل من قبل قطاع الخدمة العمومية.

مما سبق نلاحظ أن الخطاب السياسي الذي تبنته الدولة في مجال تسيي رشؤون البلاد ،كان قائما على مبدأ التسييرا لآن يدون التفكير في وضع إستراتيجية مبنية على التسيير وفق دراسات ستشرافي تقوم على تنبؤ مايخفيه المستقبل وتكهنا لتحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المستقبلية للاستعداد لكل المفاجآت.

---

[1]لمزيد من التفاصيل راجع :
Julien Rocherieux,l’évolution de l’Algériedepuisl’indépendance,revueERESISud Nord,2001/1,N°14 ,P27-50 ,distribution électronique par CAIRN INFO

إن تنفيذ برنامج دعم الانعاش الاقتصادي للخماسي الأول 2004/1999 قد أظهر نوع من الخلل في متابعته و تسييره بنجاعة من الناحية البشرية لنقص الكفاءات القادرة على التحكم في الحجم الكبير للإستثمارات المجندة .

ثانيا:الوضعية السياسية

إن الاهتمام بمصير هذا القطاع قد تضاعف عند التحضير للاستحقاقات الانتخابية المختلفة بالنظر إلى العدد الهائل من الناخبين المتواجدين في الإدارة الذي يشكل رصيد معتبر من الأصوات تضمن الفوز لمن يستطيع إغرائهم و كسب ثقتهم.

يضاف إلى ذلك أن مهام التحضير المادي للانتخابات يتولاها موظفي الإدارات المختلفة في كل مراحلها.و أصبحت عملية التحضير تكتسي أهمية قصوى من حيث تجسد مبدأ حياد الإدارة و ضرورة تجنيد كل الوسائل المادية و البشرية لتحقيق لإجراء الإنتخابات في ظل الشفافية التامة بالصورة المطلوبة على المستوى الدولي[1].

إن رفع مستوى الإدارة أضحى أمر لا مفر منه يستدعي إجراء إصلاحات لتحقيق الكفاية المستهدفة مما يسر إتخاذ قرار إعادة تنظيمها،باعتبارها الاداة الأساسية في تنفيذ سياسة السلطة الحاكمة.

ثالثا:الوضعية الاجتماعية

أدت هذه الوضعية إلى المساس بالإستقرار الإجتماعي ،من حيث مضاعفة الإحتجاجات من طرف المواطنين لتلبية حاجاتهم المختلفة و الموظفين لتحسين وضعيتهم لا سيما في قطاعي التعليم و الصحة ،التقليص من أهمية الإنجازات الكبرى التي شملت كل أرجاء الوطن دون أن تحقق الأثار المنتظرة لكون الخدمة المؤداة صارت تحت المستوى المطلوب.

هذا، فإن التفاوت الكبير في الأجور قد أدى إلى عدم الاستقرار في الوظيفة العمومية التي شهدت هجرة معتبرة لموظفيها نحو قطاعات أخرى تمنح أجورا أكثر إغراءا و توفر أحسن ظروف للعمل ، و إلى الخارج من طرف خاصة الإطارات و ذوي المؤهلات بنسبة أكبر من أي وقت مضى.

عملا باحكام دستور 1996[2]و تماشيا ومقتضيات الوقت تم اقتراح في 1998مشروع

---

[1] أبرزت إنتخابات 1997و1999ضرورة الحصول على ولاء بالأخص الموظفين و تكليفهم بالأولوية لتأطير العمليات الانتخابية .

[2] مرسوم رئاسي رقم96-438مؤرخ في 7-12-1996،المتعلق باصدار نص تعديلي للدستور ،الجريدة الرسمية العدد76،الصادرة في 8-12-1996

قانون اساسي للوظيفة العمومية لاعادة الاعتبار لهذا القطاع الحساس[1] الا انه لم يصادق عليه لأسباب ترجع،حسب راينا ، لعدم الاستقرار السياسي في تلك الفترة و التحضير للانتخابات الرئاسية.

و عليه تم انشاء لجنة وطنية اسند اليها مهمة تحضير تقرير حول تحليل وضعية القطاع و تقديم الاقتراحات الكفيلة باعطاءه مكانة خاصة لهيئات الدولة [2]

و كان لتقرير "ميسوم سبيح" اثر في رسم سياسة اصلاح الادارة باستقصاء السلبيات و الاحتياجات و اقتراح الحلول المناسبة التي تأكدت في اللقاء الاول للحكومة مع الولاة في سنة2003 ، أين التزم رئيس الجمهورية بسن نظام جديد.

ارادت السلطة ان يكون الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 استجابة لهذه الارادة الاصلاحية الشاملة بتتويجه بالأسس القانونية الكفيلة بسد الفراغ القانوني ، و إعادة الإعتبار إلى الوظيفة العمومية و إلى القيم التي ينبغي أن تلهم نشاطها [3] تماشيا و المتطلبات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي شرع في تجسيدها.

لقد قامت الحكومة باستشارة التنظيمات النقابية لإعداد قوانين أساسية لمختلف الأسلاك و أنظمة تعويضية سمحت بزيادة الاجور بنسبة 66 % و مراجعة الحد الادنى للاجور من 8000 دج في سنة 2001 الى 18000 في 2012 – [4].

و ليتسنى لنا فهم الطبيعة الاصلاحية لهذا القانون الذي ينبغي ان لا يكون نسخة طبق الاصل للتجارب السابقة ، باستيراد صيغ تحمل شعارات ذات مدلول سياسي اكثر منه تنظيمي و تحفيزي للموظف مما يسمح له اداء مهامه بعيدا عن الضغوطات كما اكده الدستوري سنقوم بعرض الاهداف المسطرة و المبادئ المعتمدة عليها و مضمون النظام المقرر.

---

[1] تيشات سلوى،افاق الوظيفة العموميةالجزائريةفي ظل تطبيق المناجمانت العمومي الجديد بالنظر الى بعض التجارب (نيوزلندا،فرنساو الولايات المتحدة الامريكية)اطروحة دكتوراه،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير،جامعة امحمد بوقرة،بومرداس،السنة الجامعية2014-2015ص225

[2] المرسوم الرئاسي رقم 2000-372المؤرخ في 2000/11/22 المتضمن انشاء لجنة اصلاح هيئات و مهام الدولة،الجريدة الرسمية العدد71الصادرة في 2000/11/26ص20

[3] خرفي الهاشمي–الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية–محاضرات بالمعهد العالي للقضاء–السنة الدراسية 2009:/2010 –ص20

[4] جريدة المساء –2014/03/21–الموقع الالكترونيwww.elmassa.com

الفرع الثالث

الأهداف المسطرة

بالرجوع الى محتوى عرض اسباب الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006[1] يهدف هذا القانون الى ما يلي :

-تكييف مهام الوظيفة العمومية مع الدور الجديد الدولة.

- ضمان وحدة وهوية وانسجام كلي لقطاع الوظيفة العمومية باعتباره نابع من الدولة المستخدمة.

- ضمان بروز ادارة محايدة و فعالة للاستجابة لتطلعات المواطنين و التطور في محيطها .

- تجديد و تطوير تسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية ووضع نظام التكوين المدمج .

- تدعيم الحوار و التشاور ضمن قطاع الوظيفة العمومية .

- ضمان المساواة في الحقوق و الواجبات و المسار المهني لجميع الموظفين .

- عصرنة الدولة و الحكم الراشد في اطار دولة القانون ،التعددية الحزبية ،الفصل بين السلطات ،حياد الادارة ،مساواة الالتحاق بالوظائف العامة و كذا الحريات الفردية و الجماعية للمواطن.

المطلب الثاني

المبادئ الأساسية لهذا القانون

كما سبق و أن اشرنا إليه أن القانون الأساسي للوظيف العمومي قد استوحي مبادئه من الدستور[2] الذي يقضي في مادته 122 النقطة 26 بان الحقوق والواجبات الاساسية للموظفين تحدد وتنظم بمقتضى نص تشريعي وبالتالي تستند نصوصه على ما يلي :

---

[1] عرض أسباب القانون المتضمن الموافقة على الآمر 06-03المنغلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية -جريدة رسمية لمداولات المجلس الشعبي الوطني -العدد 204الصادر في 2006

[2] دستور 1996 ،مرجع سابق

الفرع الاول

مبدأ التوحيد والاستقلالية

خلافا لما جاءت به النصوص التشريعية و التنظيمية من القانون الأساسي للوظيف العمومي لسنة 1966والقانون الاساسي العام للعامل لسنة 1978التي تبنت مبدأ الشمولية و توحيد عالم الشغل في القطاعين الاقتصادي والإداري فانه ينطلق من مبدأ الفصل بين السلطات الذي اعتمده الدستور فهو يختص بتسيير مجمل الاعوان الذين يؤدون وظيفة عمومية دائمة في خدمة للدولة .

وبالتالي يستثني من مجال تطبيقه عمال القطاع الاقتصادي العام و الخاص الذين تحكم علاقات عملهم الامر 11/90 وكذا القضاة و اعوان المجلس الشعبي الوطني و مجلس الامة وفقا لنظامهما الداخلي و كذا اعوان الدفاع الوطني وفقا للمادة23 من الدستور[1].

و بهذا اقر اقامة نظام موحد في المجالات الاتية :

_ نظام التصنيف و المرتبات.

_ نظام الضمان الاجتماعي .

_ هياكل التشاور و المشاركة .

_ الحقوق و الواجبات الاساسية للموظف.

و بهذا يؤكد القانون الاساسي الجديد الاتجاه التوحيدي بترجمة أهداف مشتركة لمجمل الموظفين و الذي تستمد منه القوانين الاساسية المتخذة بمرسوم يطبق على مختلف الأسلاك.

فعملا بأحكام المادة الثانية منه[2] يطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العامة المتمثلة في المؤسسات و الادارات العمومية المركزية و المصالح غير الممركزة التابعة لها و الجماعات الاقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري و المؤسسات ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي و كل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموه لأحكام هذا القانون.

---

[1] لمرسوم الرئاسي رقم 438/46المؤرخ في07/12/1996 المتضمن نص تعديل دستور،الجريدة الرسمية ،العدد 76 الصادرة بتاريخ07/12/1996

[2] الامر 06/03،مرجع سابق

الفرع الثاني

مبدأ المرونة

جعل القانون الجديد من مبدأ المرونة النظامية ضمن الارادة التوحيدية الركيزة الرئيسية لنظامه، وذلك بفسح المجال للتكفل بخصوصيات بعض الاسلاك باتخاذ احكام استثنائية في مجال الحقوق و الواجبات و سير الحياة المهنية و النظام الانضباطي العام في قوانينها الخاصة بالنسبة لأعوان السلك الدبلوماسي و القنصلي، التعليم العالي و البحث العلمي ، الامن الوطني، الغابات ،الحماية المدنية، المواصلات السلكية و اللاسلكية الوطنية و امن الاتصالات السلكية واللاسلكية، الحرس البلدي، ادارة السجون، الجمارك الشؤون، الدينية، و امناء الضبط القضائية.

هذه الخصوصية تلازم طبيعة المهام المسندة إليها من حيث الانضباط و المسؤوليات الخاصة كالسلطة الضبطية القضائية و السرية التامة مما يستلزم إجراءات خاصة موجهة أكثر لحماية المصلحة العامة وتخويلهم صلاحيات استثنائية تسمح بأداء مهامهم في أحسن الظروف.

هذا فإن المشرع الجزائري قد اتاح للادارة نوع من المرونة باللجوء لتوظيف بعض الفئات دون ان يضفي عليها صفة الموظف كأعوان الصيانة و الحفظ و الخدمات فأخضعهم لنظام التعاقد[1].

الفرع الثالث

مبدأ الاستقرارية

يتحد هذا القانون مع القوانين السابقة في انتهاجه نظام المسار الوظيفي أو النظام المغلق و لم تتخل عنه الجزائر كما جاء في تصريح المدير العام للوظيف العمومي [2].

و حتى في القانون الأساسي العام للعامل قد لجا إلى تكريس بعض المبادئ الخاصة به ، هذا النظام يسمح بإعطاء مكانة متميزة باعتباره ممثل السلطة العامة و كذا المحافظة على توازن و استقرار الخدمة العمومية و ضمان استمرارها ديمومتها.

[1] المادة 2/19من الامر السالف الذكر الذي نص بأن"تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخذمات في المؤسات و الادارات العمومية الى نظام التعاقد"

[2] Allocution du Directeur Général de la Fonction publique .Seminaire sur la Fonction Publique.Alger.29et30mai 2000P13

إلا أن ضرورة الاستجابة لمتطلبات عصرنه الإدارة قد أدى بالمشرع الى تبني بعض أساليب النظام المفتوح ، باللجوء إلى أشكال اخرى في علاقات العمل كالتعاقد لانجاز اشغال وممارسة نشاطات ادارية ظرفية تمليها طبيعتها التقنية و العلمية العالية و الاستعانة بخبراء و مستشارين في مجالات محدودة واستثنائية [1] .

و في هذا الصدد يفرق المشرع بين ثلاثة فئات :

- ✓ الموظف المنتمي للشبكة الاستدلالية
- ✓ الموظف المنتمي للوظائف السامية
- ✓ الاعوان المتعاقدين.

الفرع الرابع

مبدأ التشاور

إنها تتمة موضوعية للتحولات التي عرفتها البلاد و الممارسات النابعة من أحكام الدستور التي تقضي بإشراك المعنيين في كل ما يخصهم ، و قد تبناه قانون علاقات العمل 11/90 و الأمر14/90المؤرخ في 02جوان 1990المتعلق بالحق النقابي لتعزيز اسس الحوار و معالجة القضايا التي تهم عالم الشغل ، و من ابرز ما يمكن الإشارة إليه هو لجوء السلطة ابتداء من سنة 1997في اجراء لقاءات ثنائية (الحكومة و الاتحاد العام للعمال الجزائريين) ثم ثلاثية (الحكومة –الاتحاد العام للعمال الجزائريين و أرباب العمل) .

و كما تم الإشارة إليه أعلاه ،فبعد محاولات عديدة لتقديم مشاريع القوانين المتعلقة بالقطاع سنوات 1990 –1995– و1999 التي باءت بالفشل صدر اثر حصوله على الموافقة المبدئية للشركاء الاجتماعيين في سنة 2004.[2]

هذه الطريقة المعاصرة المنتهجة من قبل الدول التي تعمل بالنظام المغلق اين مجال التحاور لا يتماشى والسلطة التقديرية و المطلقة للإدارة قد بدأت في التنازل عنه تحقيقا للسكينة الاجتماعية وتخويل الموظف المسؤولية في السياسات المعتمدة .

لقد كان لبعض الاسلاك دور لا يستهان في ارساء هذه المنهجية باعتبارها اصبحت لها

---

[1] بن فرحات مولاي لحسن–ادارة الكفاءات و دورها في عصرنة الوظيفة العامة في الجزائر–مذكرة نيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية جامعة باتنة –19سبتمبر 2012 ص12

[2] سعيد مقدم،الوظيفة العمومية بين التطور و التحول –مرجع سابق–،ص 168

قوة الضغط بالنظر إلى العدد الكبير لأعوان التعليم و الصحة و التكوين المهني ، و كذا طبيعة علاقة العمل التي تربطهم بالإدارة و نضجهم السياسي.

غير أن اللجوء إلى التشاور في إطار تحقيق العقد الاجتماعي ، يختلف عن اشكال المفاوضات و الإتفاقيات الجماعية المعمول بها في ظل الأنظمة الليبيرالية وخاصة في القطاع الاقتصادي الخاص ،لكون الدولة هي صاحبة القرار و الكلمة الأخيرة.

فهي تتماشى و الاتجاهات الحديثة التي تقضي بإشراك النقابات و حملها المسؤولية في تحديد سياسة الأجور ، مع الوعي بالعوامل و الظروف السائدة ، دون إرهاق صاحب العمل أو ميزانية الدولة.

و ذلك لأن الوضعية المالية لها دور أساسي في توجيه المحادثات أو المفاوضات لتكريس المطالب المعبر عنها ،كما هو الحال في مسألة الغاء المادة 87 مكرر من قانون علاقات العمل[1] التي شكلت عائق في تجسيدها بسبب الاثر المالي الذي ينجر من اعتبار مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون هو الأجر الصافي و ليس الخام من حيث الزامية اقرار زيادات لكل الاصناف من باب العدل ، و تدرج الوظائف و كذا تحمل عبئ الإعفاءات عن عدم اقتطاع الضريبة على الدخل و الإمتيازات الأخرى التي تمنح للفئة التي تتقاضى اجرا يساوي أو اقل من الأجر الأدنى، مما يعد عبئا لا تستطيع ميزانية الدولة تحمله.

المبحث الثاني

محتوى نظام المرتبات

كما سبق و أن شرحناه حسب ما جاء به هذا القانون يشمل نظام المرتبات كل الأعوان العموميين التابعين لقطاع الوظيفة العمومية كيفما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ومستوى المسؤولية المنوط بهم ، في إطار المبادئ الأساسية المبينة أعلاه من مساواة والعدالة والمرونة والتشاور في تحديدها مما يضمن تحقي التوازن والانسجام الداخلي في مختلف الجهات الإدارية و الشعور بالانتماء للدولة و التحلي بالولاء المطلوب.

[1] الامر 11/90،المرجع السابق:تطبق احكام هذه المادة على قطاع الوظيفة العمومية بالنظر الى الطابع الوطني فياخذ صفة الشمولية ،و ان كان في الحقيقة ان الدولة هي صاحبة العمل فلا يمكن تصور مخالفتها للحد الذي تفرضه

و ليتسنى لنا التأكد عن مدى نجاعة الإصلاح الوارد في هذا النظام ، ينبغي دراسة نظام ترتيب و تصنيف الوظائف العامة من خلال الشبكة الاستدلالية المرجعية التي يتبناها في تصوره وكذا شبكة مستويات التأهيل وتحديد القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية .

المطلب الأول :

ترتيب و تصنيف الوظائف العامة

تطبيقا لأحكام_المادتين 8 و 114 إلى 126من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي و كذا نص المادة21 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع مرتباتهم [1] ، اتخذت عدة توجيهات تضمنتها التعليمة الصادرة عن رئاسة الحكومة الحاملة رقم 01 المؤرخة في 06جانفي 2007 المتعلقة بإعداد القوانين الأساسية الخاصة الجديدة.

الفرع الأول إجراءات التصنيف

لقد حدد الإطار القانوني لتصنيف الرتب في الشبكة الاستدلالية ضمن القوانين الأساسية الخاصة حسب مستوى التأهيل.

وقد تم بمقتضى القوانين السالفة الذكر إنشاء لجنة وزارية تقنية تحت رئاسة المدير العام للوظيف العمومي[2] وتضم ممثلا عن وزارة المالية و ممثلا عن الوزارة أو المؤسسة المعنية .

تكلف هذه اللجنة بإبداء رأي تقنى مسبق حول جميع المسائل المتعلقة بالرواتب لا سيما :

- تصنيف الرتب وكل مناصب الشغل "وظائف عامة –وظائف عليا –وظائف نوعية– الأشكال الأخرى للشغل".
- الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا .
- النظم التعويضية.

فعلى ضوء هذه التعليمة قامت الإدارات المختلفة بما يلي :

[1] المرسوم الرئاسي 304/07المرخ في 2007/09/29الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع مرتباتهم ،الجريدة الرسمية العدد 61الصادرة في 2007/09/30

[2] EtaibSaid,droit de la fonction publique,Edition Distribution Houma,ALGER,2003,P19

- إحصاء و تحيين كل المعطيات المتعلقة بالموارد البشرية من حيث العدد حسب الأسلاك و مستويات التأهيل و الترتيب،وهي تشكل العملية الاولية لتحليل الوظائف التي تسمح بجمع كل المعلومات [1]
- تقييم شامل وكامل للوظائف بهدف تحديد كل الاختلال الموجودة والواجب تسويتها في إطار القوانين الأساسية الخاصة ،كما هو الحال بالنسبة للمستشارين التقنيين في الجماعات المحلية والأسلاك ذات الرتبة الوحيدة و مساعدي الأمن.
- تثمين الوظائف والرتب بالتطابق مع المهام التي تنطوي عليها و مجال تدخلها و التأهيل المطلوب بكل مؤسسة إدارية بإعداد مدونة تتماشى ومتطلبات عصرنه الإدارة و المرافق العمومية.
- إعداد نظام التعويضات يستجيب للالتزامات والخصوصيات المرتبطة بالوظيفة مع إيجاد سبل التحفيز.

الفرع الثاني

مضمون التصنيف

انطلاقا من المبادئ الأساسية المكرسة في القانون الأساسي العام للوظيف العمومي ،من خلال المواد المذكورة أعلاه المتعلقة بنظام المرتبات ،صدرت عدة نصوص تنظيمية و تطبيقية لا سيما المرسوم الرئاسي رقم 304/07 ، الذي حدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين وكذا التعليمة رقم 7 المؤرخة في 29 ديسمبر 2007 المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين و دفع رواتبهم[2].

تشمل الشبكة الاستدلالية على أربعة "4"مجموعات"ا-ب-ج-د" موزعة على سبعة عشر "17 صنف" تقابلها اثني عشر"12"درجة توافق ترقية الموظف في رتبة تسمح بالاستفادة من تعويض الخبرة.

وزعت هذه المجموعات و الأصناف وفقا لشبكة مستويات التأهيل فهذا ما يؤكد التمسك بالنظام المغلق الذي يعتمد على تثمين التأهيل أو الشهادة أكثر من الكفاءة و الأداء الموروث من القانون الفرنسي المطبق إلى غاية صدور الأمر 133/66 الذي حذا حذوه و

---

[1] عمار بوحوش ،الاتجاهات الحدية في علم الادارة ،الشركة الوطنية للنشر و التوزيع،الجزائر،1984،ص314

[2] التعليمة لرئاسة الحكومة رقم07المؤرخة في 2007/12/29، المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين و دفع رواتبهم

الذي يجعل من عامل مستوى التأهيل عنصرا رئيسيا للتصنيف تحقيقا لشفافية في التوظيف و عدالة في الترتيب وبساطة في التقييم.

و فيما يلي نقدم التصنيف المعتمد على النحو التالي :

أولا : شبكة مستويات التأهيل

يتم تصنيف الرتب، حسب مستوى التأهيل و ذلك بالنظر إلى إثبات المؤهلات و الشهادات التي تتوج مختلف دورات التعليم و التكوين، للالتحاق بالوظيفة العمومية[1]،و هذا ما يشترط في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بمقتضى نص المادة 75منه .

للإشارة لقد أدخلت تعديلات في شبكة مستويات التأهيل المقررة بمقتضى المرسوم 304/07 مست الصنف العاشر و الثاني عشر و ذلك بموجب المرسوم 266/14[2] وفقا للآلية التالية :

1. **الوظائف المصنفة في المجموعة** "ا" : و هي مجموعة تضم الموظفين الحائزين على مستوى تأهيل يساوي أو يفوق شهادة ليسانس و هي أسلاك تحتوي على سبعة رتب من الصنف الحادي عشر"11" إلى الصنف السابع عشر إلى جانب سبعة أقسام خارج الصنف ،و هي تنطوي على نشاطات التصميم،البحث و الدراسات .[3]

و لمزيد من التفصيل مايلي :

- الصنف 11 تتطلب شهادة الليسانس–ليسانس" ل .م.د LMD "و شهادة الدراسات العليا DES ،شهادة البكالورية +03 سنوات تعليم عالي،شهادة البكالورية+سنوات03تكوين.

تعرض هذا الصنف إلى تعديل بإضافة شهادة البكالورية +03سنوات تعليم او تكوين.باستعمال آلية المقارنة أو المعادلة[4].

- الصنف 12 تتطلب شهادة الليسانس،شهادة ليسانس "ل م د" ،شهادة المدرسة الوطنية للإدارة نظام قديم.

---

[1] سعيد مقدم ،مرجع سابق،ص205

[2] المرسوم الرئاسي رقم266/14 المؤرخ في 2014/09/28 ،يعدل و يتمم المرسوم الرئاسي وقم304/07المؤرخ في 2007/09/29 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و تنظيم المهن ،الجريدة الرسمية،العدد 58الصادرة في 2014/10/01ص4

[3] مراد بوطبة ،نظام الموظفين من خلال الامر 06-03،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه،القانون العام،جامعة الجزائر1،كلية الحقوق،السنة الجامعية 2016-2017،ص123

[4] المرسوم 266/14المرجع نفسه

كما نلاحظ انه تم تعديله ليدرج شهادة الليسانس بما فيها نظام" ل م د"،بعدما كان مقتصر على شهادة المدرسة الوطنية للإدارة نظام قديم[1]. و قد جاء هذا التعديل لإضفاء الشرعية للخروقات المسجلة سن بعض القوانين الأساسية الخاصة و نخص بالذكر القانون الخاص بقطاع الثقافة[2]

و هذا يعد خرق لمبدأ تدرج الشهادات و يمس بعدالة الآلية المنتهجة بحيث أن هذه الشهادة تستلزم أربعة سنوات دراسة يتطلب لمزاولتها إجراء مسابقة من بين المتحصلين على معدل معين، في حين أن شهادة الليسانس النظام القديم أربعة سنوات و نظام "ل م د "ثلاثة سنوات فحسب ،و لا يفسر ذلك إلا القرار السياسي و تحت ضغط هذه الفئة الذي أصبح عددها يتزايد ،أما طالبي العمل للفئتين فهما في نقصان .

- الصنف 13 يتطلب شهادة ما بعد البكالوريا لمدة خمسة سنوات من التكوين العالي، ماستر "نظام ل م د" أو ليسانس زائد ما بعد التدرج .
- الصنف 14 يتطلب شهادة ماجستير أو شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد)
- الصنف 15مخصص لرتب الترقية.
- الصنف 16يتطلب شهادة دكتورا في الطب العام.
- الصنف 17مخصص لرتب الترقية.

ما يلاحظ في هذه المجموعة التي تضم اكبر عدد من الموظفين في مجال الإشراف والتلخيص قد خصص لها صنفين للترقية مما يقلل من حظوظ هذه الفئة ولا يعلق عليها أمال كبيرة في تطوير وضعيتهم المهنية و يدفعهم للبحث عن قطاعات أكثر تحفيزا على حساب الاستقرار ولا سيما الفئة الشبانية.

[1] المرسوم 266/14،مرجع سابق
[2] المرسوم التنفيذي رقم08/ 383،المتضمن القانون الاساسي لاسلاك قطاع الثقافة،مرجع سابق،المادة 24

- **الوظائف خارج الصنف:** لقد حذا المشرع حذو التصنيف الذي جاء به القانون الأساسي العام ل1966 بحيث خصصت أساسا للوظائف المتعلقة بالتعليم العالي و الطب و رتب الترقية و تنقسم إلى سبعة أقسام فرعية:

- القسم الفرعي1 يستلزم لشغلها شهادة ماجستير (الالتحاق برتب التعليم العالي و البحث العلمي) – دكتوراه و دكتوراه دولة.
- القسم الفرعي2 يستلزم لشغلها شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS).
- القسم الفرعي3 يستلزم لشغلها شهادة الدراسات الطبية المتخصصة(الالتحاق برتب التعليم العالي و البحث العلمي).
- القسم الفرعي 4 مخصص لرتب الترقية .
- القسم الفرعي 5 يستلزم لشغلها شهادة دكتوراه في العلوم الطبية.
- القسم الفرعي 6 يستلزم لشغلها شهادة التأهيل الجامعي.
- القسم الفرعي 7 مخصص لرتب الترقية.

2. المجموعة "ب" تضم فئة التطبيق و هي تتكون من صنفين:

- الصنف التاسع"9"يتطلب شهادة البكالوريا زائد سنتين من التكوين.
- الصنف العاشر"10 "يتطلب إحدى الشهادات (تقني سامي- -البكالوريا زائد 36شهر من التكوين.

لجأ المشرع إلى حذف اشتراط شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية[1]

3.المجموعة "ج"تضم فئة التحكم و هي تتكون من صنفين :

- الصنف السابع"7":يتطلب مستوى السنة الثالثة من التعليم الثانوي –السنة الثانية من التعليم الثانوي زائد 12شهر من التكوين أو السنة الأولى من التعليم الثانوي زائد 24 شهر من التكوين.
- الصنف الثامن" 8":يتطلب البكالوريا أو شهادة تقني.

4.المجموعة "د" تضم فئة التنفيذ و هي تتكون من ستة"6"أصناف من 1الى 6:

---

[1] المرسوم 266/14،مرجع سابق

- الصنف الأول"1" :يتطلب السنة السادسة من التعليم الأساسي أو اقل.
- الصنف الثاني"2" :يتطلب السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي.
- الصنف الثالث "3 ": يتطلب شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي زائد تكوين 12شهرا) أو يتطلب السنة التاسعة من التعليم الأساسي.
- الصنف الرابع "4 : يتطلب شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط.
- الصنف الخامس " 5 " :يتطلب شهادة الكفاءة المهنية(السنة التاسعة من التعليم الأساسي زائد 12إلى 18شهرا من التكوين) أو السنة الأولى من التعليم الثانوي .
- الصنف السادس"6": يتطلب شهادة التحكم المهني أو السنة الثانية من التعليم الثانوي.

يتجلى واضحا أن بعض الرتب متساوية في التأهيل غير أنها غير مصنفة في نفس الصنف أو القسم الفرعي خارج الصنف من الشبكة الاستدلالية لكونها تستلزم دورات تكوينية متخصصة تحدده القوانين الأساسية الخاصة في إطار تنظيم المسار المهني للموظفين.

و إلى جانب هذا العنصر الجديد يدخل هذا النظام أيضا نمط التوظيف للالتحاق بنفس الرتبة معيارا لتصنيف الرتب ضمن الشبكة الجديدة.

ثانيا : الشبكة الاستدلالية :

بعد تحديد مستويات التأهيل لكل وظيفة يتم ترتيبها في المجموعة والصنف أو القسم الفرعي المناسب لها داخل الشبكة الاستدلالية بصورة عمودية[1] من المجموعة "ا"و الصنف الأول إلى القسم الفرعي السابع للصنف ، خارج الإطار التي تشمل من الناحية الأفقية على نقاط استدلالية دنيا توافق مرتب التربص و نقاط استدلالية تقابل كل درجة من درجات لتثمين الاقدمية أو الخبرة كقيمة مضافة للأجر الأساسي أو القاعدي(الملحق رقم 1).

[1] عمار بوحوش ،مرجع سابق،ص305

و هذا يعني أن الترقية لا تتم من درجة إلى درجة فحسب وإنما أيضا من صنف إلى صنف و من مجموع إلى مجموعة أعلى مما يفسح المجال لخلق حركية داخل الإدارة و تتطور مزدوج عمودي و أفقي ويكون نتيجة مكافأة الخبرة المهنية وتطور مستوى التأهيل .

تنطلق هذه الأرقام من 200 نقطة كحد ادني للصنف الأول لتنتهي في الرقم 1480 الذي يقابل القسم الفرعي الأخير، خارج الصنف فيحدد الأجر القاعدي انطلاقا من عدد النقاط للصنف الذي يضرب في المبلغ المحدد للنقطة الواحدة.

ثالثا:تحديد قيمة النقطة الاستدلالية:

لقد اتخذ المشرع الجزائري مبدأ المساواة و التوحيد في إقرار قيمة موحدة لجميع الموظفين المدرجين في الشبكة السالفة الذكر و هي 45 دج [1] وتطور هذه القيمة يتم وفقا لمعايير تحدد بموجب مرسوم[2].

هذه القيمة لم تتغير منذ إقرارها في سنة2007 أي بعد انثنى عشر عام و نحن نعلم أن المعطيات قد تغيرت في جل المجالات ،و لم تحدد المعايير التي أستند عليها في ضبطها ليتسنى معرفة إذا ما حان الوقت لرفعها لتتماشى و المستوى المعيشي اللائق.

و في هذا الصدد نشير إلى أن الأرقام الاستدلالية للأجور و المواد يتم تحيينها،بصفة دورية،بمراجعة أسعار صفقات الأشغال لقطاع البناء و الشغال العمومية و الري وفقا لأحكام قانون الصفقات العمومية و تفويض المرفق العام [3].

و نذكر على سبيل المثال القرار الصادر في 2018 الذي تم بموجبه المصادقة على الأرقام الاستدلالية الجديدة للأجور و المواد[4].لذا فان المؤشرات المعتمد عليها في هذا الاطار قد تساعد في انتهاها في تحيين النقطة الاستدلالية للاجور في الوظيف العمومي و تحدد معالمها وتساعد تجسيد الرضا الوظيفي.

---

[1] المادة الثامنة من المرسوم الرئاسي رقم304/07« المشار إليه سابقا"

[2] المادة 2/8،المرسوم الرئاسي 304/07،مرجع نفسه

3 المرسوم الرئاسي رقم15-247المؤرخ في 16-09-2015،المتضمن تنظيم الصفقات العمومية و تفويضات المرفق العام،المادتان -102 و 103،الجريدة الرسمية العدد الصادر بتاريخ

[4] القرار المؤرخ في 15يوليو 2018 ،المتضمن المصادقة على الأرقام الاستدلالية للأجور و المواد للفصل الأول من سنة 2018 المستعملة في صيغ تحيين و مراجعة أسعار صفقات الأشغال لقطاع البناء و الأشغال العمومية و الري،الجريدة الرسمية العدد 78الصادرة في 26-12-2018

المطلب الثاني

التطبيق الميداني للشبكة الاستدلالية

إن تطبيق هذه الشبكة لا تخلو من الصعوبات في تأويل بعض المفاهيم ،مما يستلزم إجراء دورات تكوينية ،لشرح كيفيات التصنيف و طرق حساب الأجر و التعويضات و المنح، لصالح مسيري الوارد البشرية و إعداد دليل توضيحي .

فالشبكة الاستدلالية تعد آلية من آليات ضبط مرتبات الموظفين و هي عبارة عن "جدول مالي "[1]حسب تعبير حماد محمد شطا أو جدول مرتبات فتتكون من درجات و أرقام فلكل درجة مقابل مالي أو مرتب،باستعمال أسلوب مقارنة العوامل و جمع النقاط[2].

الفرع الأول

التصنيف و إعادة التصنيف

تقوم عملية التصنيف على أساس التأهيل وفقا للشهادة المتحصل عليها لدى المؤسسات التربوية :التعليم العالي ، لتكوين والتعليم المهنيين و دورات التكوين المتخصص و كذا نمط التوظيف داخلي أو خارجي وعلى أساس الشهادة أو المسابقة حسب متطلبات كل وظيفة.

يتم إعادة تصنيف الموظف في الصنف الجديد لتصنيف رتبة الإدماج و في الدرجة التي توافق تلك التي كان فيها قبل تاريخ صنف الجديد، لتصنيف رتبة الإدماج و في الدرجة التي توافق تلك التي كان فيها قبل تاريخ 31ديسمبر2007 محتفظا بالرصيد من الاقدمية غير المحتسبة في الترقية .

و باعتبار هذه الشبكة قد أضافت درجتين لتصبح اثنى عشر عوضا من عشرة المقررة في قانون 133/66، فان الموظفين في الدرجة العاشرة في ذات التاريخ يرقون حسب الحالة إلى الدرجة الحادية عشر أو الثانية عشر و إن احتفظ برصيد اقدمية تقدر على الأقل بسبعة سنوات فيرقى إلى الدرجة الثانية عشر .

و نظرا لحساسية عملية إعادة التصنيف و الإدماج فقد تم إنشاء لجان الإدماج على المستوى المركزي والمحلي[3] مكلفة بهذه العملية متكونة من ممثلي المديرية العامة للوظيف

---

[1] حماد محمد شطا ،مرجع سابق،ص245

[2] عمار بوحوش ،مرجع سابق،ص309

[3] البندرقم1/7من التعليمة رقم 7 المؤرخة في 29-12-2007- ،مرجع سابق

العمومي وزارة المالية "المراقب المالي المختص" و المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية و تتوج أشغالها بإعداد قرارات إدماج الموظفين.

الفرع الثاني
حساب المرتب

يتكون المرتب من ثلاثة عناصر كما جاء في القانون الأساسي العام للوظيف العمومي[1] وهي الأول الراتب الرئيسي والثاني العلاوات و التعويضات ،الى جانب العنصر الثالث المنح العائلية او بما يسمى بالمرتب التكميلي.

فالأول خاص بمقابل الحد الأدنى لصنف و رتبة الموظف ،الثاني متعلق بكيفية وظروف ادار المهام في حين يكافئ العنصر الثالث وضعية الموظف.

و بهذا فإن الراتب الاساسي يمثل الوضعية القانونية للموظف وفقا لتصنيفه في الشبكة الاستدلالية ،مما يضفي عليه مدلول قانوني أكثر مما هو اقتصادي[2]

<u>اولا : الراتب الرئيسي :</u>

إن الراتب الأساسي يكافئ الالتزامات القانونية للموظف التي تستلزم مؤهلات التي يجب ان تتوفر لدى الموظف و المشترطة لتصنيفه في المجموعة،الصنف و الرتبة [3].

1-**<u>حساب الراتب الأساسي:</u>** كما سبقت الإشارة إليه يتم حسابه على أساس حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف المناسب لترتيب الموظف في قيمة النقطة الاستدلالية[4].

و لتوضيح ذلك نأخذ موظف مصنف في الصنف الأول متمرن فيكون مرتبه الرئيسي كما يلي : 200X45 = 9000 دج فيضاف إليه عدد النقاط المتحصل عليها بالترقية في الدرجة مثلا الأولى التي تساوي 10 فتضرب في قيمة النقطة الواحدة 10X45=450 دج فيكون الأجر الرئيس يساوي :

---

[1] تنص المادة 119 من الامر 03/06،مرجع سابق ،على مايلي:"يتكون الراتب المنصوص علية في المادة 32 من هذا الامر ،من الراتب الاساسي .....العلاوات و التعويضات .يستفيد الموظف زيادة على ذلك ، من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به."

[2] هاشمي خرفي ،مرجع س" سابق،ص243

[3] انظر نص المادة السادسة من المرسوم الرئاسي 304/07،مرجع سابق

[4] راجع نص المادة "5"من المرسوم الرئاسي 07/ 304،مرجع سابق ،التي تنص"ينتج الراتب الأساسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى في قيمة النقطة الاستدلالية".

الحاصل عن مقابل المؤهلات زائد رصيد الخبرة أي 9000+450=9450 دج .

و هنا يطرح إشكالية الحصول على مرتب اقل من الحد الوطني الأدنى المضمون للأجور[1] و نحن نعلم أن هذا الحد قد حدد بمبلغ 18000دج مما يستلزم تدارك الوضع .

للإشارة أن مضمون الحد الأدنى قد حدد بمقتضى أحكام المادة 87من قانون علاقات العمل الفردية رقم 11/90 المعدل والمتمم بالأمر97/02 المؤرخ في11جانفي 1997لتحسين و حماية القدرة الشرائية للعمال ، قد أصبح من المواضيع الحساسة في اجتماعات الثلاثية (التي تعد الإطار القانوني لتحديده) و احتجاجات العمال و الموظفين على حد سواء ، و المطالبة بإلغاء البند الذي يدخل في حسابها كل التعويضات التي يستفيد منها العون أي يؤخذ بعين الاعتبار الأجر الخام دون الاقتطاعات و الذي تم إضافته بالمرسوم التشريعي رقم 03/94 المؤرخ في 11افريل 1994 بالنص في مادة 87مكرر على(يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون –الأجر القاعدي و العلاوات و التعويضات مهما كانت طبيعتها باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل).

و إن كان القانون الأساسي العام للوظيف العمومي لم يشير الى هذا المبدأ إلا انه يجب مراعاته من باب العدل و الإنصاف و خاصة وأن الدولة صاحبة العمل لا تسمح لنفسها عدم احترام هذا الحد و انتهاك حقوق الموظف،لذا سعت الى حماية الفئة الهشة و التي ليست لها صفة الموظف وفقا لاحكامه الا وهي الاعوان المتعاقدين دون سواهن من الموظفين الذين يتقاضون رواتب تفوق الحد الادنى المحدد للقطاع الاقتصادي[2] .

و في هذا الصدد تذهب بعض الدول إلى إقرار حد ادني للمرتبات لأعوانها بمعدل 1.5 عن الحد الأدنى المعمول به في القطاع الاقتصادي[3].

أما قانون الوظيف العمومي الجزائري لقد اتخذ إجراءات لضمان هذا الحد بمنح تعويضات الفرق الموجود بين المرتب و الحد الأدنى المضمون، طبقا لأحكام المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 27ديسمبر 2006 و المتعلق بتطبيق الأجر الوطني الأدنى المضمون.

فان استمر الفارق أي لم يتوصل إلى استدراك الفرق يستفيد من زيادة في الدرجة بمبلغ

---

[1] المنشور الوزاري المشترك،رقم001،المؤرخ في 2012/02/12،يتعلق بتطبيق الأجرالوطني الادنى الادنى المضمون في المؤسسات و الادارات العمومية،الصادر عن وزارة المالية و المديرية العامة للوظيفة العموميةالجزائر

[2] المنشور الوزاري المشترك رقم001المؤرخ في 2012/02/12،مرجع سابق

[3]رمضان ابو سعود–مرجع سابق–ص 436

يعادل الترقية في درجتين في صنف ترتيبه و هو ما يساوي 10% من المرتب الأساسي وفقا لأحكام التعليمة الوزارية المشتركة رقم 07 المؤرخة في 29 ديسمبر 2007.

<u>2-احتساب الفارق بين المرتب و الحد الادنى المضمون</u>:يتم بنفس الطريقة المبينة في المادة 87 مكرر حسب الأجر الخام ، أي باحتساب مجمل التعويضات مما يجعل الأجر الصافي اقل من18000 دج فتصبح الفئة المعنية بحاجة إلى دعم من التنظيمات النقابية للقطاع الاقتصادي لرفع دخله إلى مستوى يتناسب والمستوى المعيشي اللائق.

<u>ثانيا : العلاوات و التعويضات</u>

لقد حرص المشرع على تحقيق الانسجام بضمان استفادة كل الموظفين من نفس الرتبة بنفس العلاوات و التعويضات المقررة وفقا للإجراءات المعتمد عليها في صرفها ، و يميز بين التعويضات و العلاوات فالأولى تكافئ التبعات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات، و كذا مكان ممارسة العمل أما الثانية فتكافئ المردودية و الأداء"المواد 124إلى 126من الأمر03/06 و المادة السابعة من المرسوم الرئاسي 304/07".

بالإضافة يكرس المشرع الاستفادة من المنح ذات الطابع العائلي و إمكانية الحصول على تعويضات مقابل المصاريف الناتجة عن ممارسة المهنة ويشترط تأسيس أية منحة أو تعويض باتخاذ مرسوم.

فعملا بإحكام تعليمة رئيس الحكومة رقم07المؤرخة في 29ديسمبر 2007[1] لقد تم إدماج في الراتب الرئيسي بعض التعويضات المعمول بها قبل نشر القانون الجديد و يتعلق الأمر بما يلي :

- التعويض التكميلي.
- التعويض الخاص الإجمالي.
- تعويض البحوث الجمركية.
- تعويض الخدمة العمومية المحلية.
- تعويض أداء الخدمة الخاصة بمستخدمي المفتشية العامة للمالية.

أما التعويضات الأخرى لقد تم تجديد العمل بها وفقا لنصوص جديدة صدرت معظمها

[1] تعليمة رقم 07-رح مؤرخة في 29-12- 2007 تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين و دفع رواتبهم،منشورات المديرية العامة للوظيفة العمومية،2008-2009،ص 59

ابتداءا من سنة 2010 ، كما هو الشأن بالنسبة لتعويض الضرر ،المنطقة والتوثيق ، التاطير البيداغوجي إلى غير ذلك من التعويضات و الجديد في هذا الصدد هو إدماجها في احتساب منحة التقاعد و رفع في قيمتها و كذا طرق حسابها .إلا أنها أصبحت بدورها تثقل تركيبة الأجر.

وفيما يلي نقدم النظام التعويضي للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة للمؤسسات و الإدارات العمومية :

استنادا إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم134/10[1] المؤرخ في 13ماي2010 يستفيد الموظف حسب الحالة من ثلاثة منح و تعويضات تخضع للاقتطاع عن الضمان الاجتماعي و التقاعد.

1. علاوة المردودية :

تحسب على أساس التقييم و التنقيط من قبل المسؤول المباشر في حدود ثلاثين نقطة تأخذ بعين الاعتبار المعايير التالية:

- احترام الواجبات العامة و الواجبات الخاصة المنصوص عليها في القوانين الأساسية .
- الكفاءة المهنية.
- الفعالية والمر دودية .
- كيفية الخدمة.

و هي بنسبة 30% من المرتب الرئيسي و كل نقطة تمنح لصاحبها نسبة واحدة و تدفع كل ثلاثة أشهر.[2]

2. تعويض الخدمة المشتركة الإدارية :

تصرف شهريا لصالح كل الأسلاك المشتركة بنسب متفاوتة حسب الرتب من 25%و 40%من الأجر الرئيسي ، فهو تعويض يستوجب دفعه لكل الموظفين المنتمين للاسلاك المعنية حدد بصورة جزافية دون النظر إلى الجهد المبذول فيكفي اكتساب الصفة فقط.

[1] المرسوم التنفيذي رقم134/10المؤرخ في 2010/05/13

[2] تجدر الاشارة هنا أن هذا التعويض اخذ صورة منحة اضافية للاجر غالبا ما تمنح بصفة روتينية و لا تخضع لأي تقييم موضوعي مما يفرغها من مدلولها

3. تعويض الخدمة التقنية المشتركة:

يتم دفعها شهريا لكل الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالمخابر و الصيانة الإعلام الآلي و الإحصائيات بنسب حسب رتبة العون فالمهندسين يتقاضون 40% من الأجر القاعدي أما دون ذلك فتمنح لهم نسبة 25% من الأجر القاعدي كذلك.

4. منحة دعم النشاطات الإدارية:

أسست في 2013 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 188/13 المؤرخ في 2013/05/09 المعدل للمرسوم التنفيذي 134/10و حددت قيمتها بـ 25% من المرتب الأساسي تدفع شهريا ،و قد قررت لرفع من مستوى أجور الموظفين دون النظر إلى مردودهم و إنما لإقناعهم باهتمام السلطة بوضعيتهم و دفعهم للاهتمام أكثر بمهامهم و تغذية الأمل بوجود متابعة لوضعية الأجور والمستوى المعيشي، حيث إن هذا الإجراء قد يقلل من نجاعة النظام المتبني.

5. المنح العائلية:

هذه المنح التي تدفع للموظف بالنظر إلى وضعيته العائلية ولم يطرأ عليها أي تغيير لا من حيث المضمون أو القيمة ،كالمنحة عن الأطفال بقيمة 11.25دج عن كل طفل ، و منحة التمدرس لكل طفل في سن الدراسة في حدود خمسة أطفال بقيمة 800دج ،و أكثر من 400 دج في السنة وكذا الأجر الوحيد عن الزوجة الماكثة في البيت بقيمة 600دج أو 300دج حسب مرتب الموظف اقل أو أكثر من الأجر الأدنى المضمون.

تبقى التعويضات الأخرى سارية المفعول ما عدا تلك المستثناة بنص القانون الأساسي الجديد و تخضع لنفس الترتيبات و القواعد الحسابية[1] .

ثالثا : تدارك الفوارق السلبية للترتيب أو التصنيف

يستجيب وضع نظام جديد إلى ضرورة تصحيح الاختلالات المسجلة و رفع من مستوى العناصر المستهدفة ، إلا أن تطبيقه لا يكون حتما دون عوائق و مساس بعض الحقوق المكتسبة التي ينبغي مبدئيا الحفاظ عليها، و يتجلى ذلك أساسا نتيجة إعادة ترتيب وتصنيف بعض الرتب وفقا لمستويات تأهيل أكثر مما يؤدي إلى إعادة إدماج شاغلي هذه الرتب في

[1] المرسوم رقم75/65المؤرخ في1965/03/23 ، يتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية ،الجريدة الرسمية،العدد 26المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 292/07المؤرخ في 2007/09/26،الجريدة الرسمية ،العدد62،

الرتبة التي تناسب مستواهم التاهيلي، و يمكن إعطاء مثال رتبة متصرف إداري التي كانت مخصصة لأصحاب شهادة الليسانس أصبحت تقتضي شهادة الماجستير أو التخرج من المدرسة الوطنية للإدارة .

لقد تنبأ المشرع لهذه الحالة ولطمأنة الموظفين بحيث اقر في المادة 223من القانون الأساسي العام للوظيف العمومي[1] بنص لا يدع أي تأويل على انه "يطبق نظام التصنيف و المرتبات المنصوص عليه في المواد 114إلى126من هذا الأمر مع احترام الحقوق المكتسبة للموظفين."

و عليه قرر التكفل بالخسارة التي قد تلحق الموظف باستدراك الفارق بإدخال في مرتبه الجديد تعويض تكميلي عن الدخل يساوي مبلغه الفرق بين الراتبين كما هو الحال بالنسبة للموظف الذي يقل راتبه الأجر الوطني الأدنى .

و إذا كان بهذا التعويض أصبح يساوي مرتبه الأصلي فيمنح له مبلغ يساوي درجتين في صنف ترتيبه أي ما يعادل نسبة10%من الأجر الأساسي، و ذلك باحتساب التعويض التكميلي عن الدخل الذي كان يتقاضاه قبل2007/12/31 و كذا تعويض التبعة الخاصة.

وتقضي الأحكام التطبيقية أن يستمر الاستفادة من هذه الزيادتين إلى غاية نهاية نشاط الموظف دون المساس بها حتى في حالة الترقية بتغيير التصنيف أو إقرار زيادة في قيمة النقطة الاستدلالية والى جانب هذا يواصل الاستفادة من التعويضات و العلاوات التي يقرها القانون باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل التبعة أو أي تعويض من نفس الطبيعة الذي الغي العمل بها بمقتضى الرئاسي 304/07 [2].

و بهذا يضمن القانون الحصول على مرتب أعلى و بالتالي تزكية الإصلاح وضمان قبوله من الموظف و تحفيزه للعمل وما ييسر من مهمة الإرضاء هو رفع و توحيد قيمة النقطة الاستدلالية.

[1] الامر 06/03،مرجع سابق

[2] راجع نص المادة 19من المرسوم الرئاسي رقم304/07

المطلب الثالث

المرتبات الخاصة بالمناصب العليا والوظائف العليا للدولة

خصص الفصل الثالث من الباب الأول من القانون 03/06 للمناصب العليا و الوظائف العليا للدولة يتولاها أشخاصا من بين الموظفين على أساس الترقية أو الانتداب لغير الموظفين دون أن يشترط لهذه الفئة الأخيرة صفة الموظف "المادة 18" .

لقد اتخذت النصوص التنظيمية الخاصة بتحديد نظام الرواتب و الزيادات الاستدلالية لأصحابها كما يلي :

الفرع الأول

شاغلي الوظائف العليا

عملا بأحكام المادة 15 من الأمر 03/06 تنشا وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية لممارسة مسؤولية باسم الدولة .

لقد جاء المرسوم الرئاسي رقم 305/07 لتعديل النصوص القانونية التطبيقية للمرسوم التنفيذي رقم 58/85و لا سيما المرسوم التنفيذي رقم 228/90 المؤرخ في 25 جويلية 1990[1] الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة المعدل و المتمم و ليس لوضع نظام جديد يقطع الصلة بما كان معمول به .

فانصب التعديل على جدول الشبكة الاستدلالية وكذا نظام التعويضات من حيث نسبة تعويض الخبرة و حدودها كما يلي :

- عملا بأحكام المادة الثالثة من المرسوم الرئاسي رقم 305/07يصنف الموظفين و الأعوان الذين يمارسون وظائف عليا في الشبكة الاستدلالية المتكونة من سبعة أصناف على المستوى العمودي "ا–ب–ج–د–ه–و–ز "
- تقابلها تصنيف لكل صنف قسمين ما عدا الصنف "ز" الذي يحتوي على قسم وحيد:

[1] المرسوم التنفيذي رقم 90-228المؤرخ في 25-07-1990،يحدد الرواتب المطبقة على العمال الممارسين لوظائف عليا في الدولة ،جريدة رسمية العدد31الصادرة في 28-07-1990

ولكل صنف رقم استدلالي أساسي محدد بالرقم 2900 الموافق للقسم الأول من الصنف "ا"و يرتفع بنسبة 150نقطة لكل قسم ليصل إلى الرقم الأقصى 4700‘في القسم الوحيد للصنف "ز" تكافئ ترتيب الموظف في الصنف والقسم المعين فيه(الملحق رقم 2).

انتهج من الناحية الشكلية نفس العدد للدرجات المثمنة للاقدمية و هو اثني عشر و هو ما يناسب 24سنة عمل في وظيفة عليا [1]ألحقت بكل درجة نقطة استدلالية في شكل أفقي للجدول ،فنقطة الدرجة الأولى من الصنف"ا"القسم الأول تقدر نسبة تطور لكل سنتين ب05% من الرقم الاستدلالي الرئيسي ،و هو ما يعادل 2.5% لكل سنة من العمل في الوظيفة العليا مما يعطينا 3045 نقطة إجمالية لتنتهي في الدرجة الثانية عشر و الأخيرة بقيمة إجمالية 4640 نقطة أي بنسبة 60% من الزيادة من الأجر الأساسي.

فلحساب مرتب صاحب الوظيفة العليا تتبع طريقتين هما :

-الأولى : و هي الحالة التي يختار فيها الموظف الاحتفاظ بالمرتب المرتبط برتبته الأصلية فيستفيد بتعويض التمثيل الممنوح للوظيفة العليا التي يشغلها ، فتتبع نفس الطريقة التي تطبق في رتبته الأصلية أي بمعنى انه يستفيد من مرتب ناتج عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى لرتبته زائد الرقم الاستدلالي للدرجة في قيمة الرقم الاستدلالي و هي 45دج.

ويضاف إلى النتيجة المتحصل عليها قيمة تعويض التمثيل المحدد حسب تصنيف المعني في الوظيفة العليا و ليس في رتبته الأصلية و النسبة المعتمدة تتراوح بين "40%و55%من المرتب المتحصل عليه من التصنيف في الوظيفة العليا (الملحق رقم 3).

-الثانية: يستند على مرتب الوظيفة العليا في الدولة يضرب الرقم المقابل للدرجة الذي يمثل مجموع الرقم الاستدلالي الأساسي لصنف، و قسم ترتيب الوظيفة العليا و يضاف إليه الرقم الاستدلالي للدرجة المقابلة أقدميه الموظف السامي في قيمة النقطة الاستدلالية التي حددت ب19دج بموجب مرسوم 90-228 [2]مع إضافة مبلغ تعويض التمثيل وفقا للنسبة المحددة.

[1] إقرار إثنى عشر درجة لاحتساب الاقدمية تبدو بدون جدوى إذا عرفنا أن الاستفادة من التقاعد الكامل يتم بعد أداء عشرة أو خمسة عشر عاما خدمة في وظيفة عليا،من جهة و من جهة أخرى يوظف فيها ،ما عدا المحظوظين بعد أكثر من خمسة سنوات خدمة في منصب عالي ،و الالتحاق بالدرجة الثانية عشر يتم بعد على الاقل أربعة و عشرين سنة

[2] هاشمي خرفي،مرجع سابق،ص263

مما لا شك فيه أن هذه الطريقة التي تمنح الاختيار للموظف تعد غريبة عن التطبيقات القانونية والإدارية.و مساسا بمبادئ التوحيد و الانسجام و أنها تستجيب لإرادة جلب الكفاءات حسب الاحتياجات الآنية، دون إلحاقها بأضرار في دخلهم من جراء تكليفهم بمهام قد يكون راتبها اكبر مما سيتقاضاه حرصا أيضا على احترام مبدأ الحقوق المكتسبة.

تجدر الإشارة إلى أن قيمة النقطة الاستدلالية قد حددت بتسعة عشر "19دج" بموجب المرسوم الرئاسي رقم 439/2000 [1]المؤرخ في 23 ديسمبر 2000 و هي القيمة المعمول بها قبل 2007 في معظم الأسلاك التي أصبحت بـ " 45دج ".

لا يمكن فهم هذا الاتجاه الجديد الذي يستجيب لمعطيات نجهلها و يدفعنا إلى طرح فرضيات لتبرير ذلك من حيث التخفيف من عبئ الميزانية أو التمييز بين طبقتين "الرئيس و المرؤوس "و إخضاعهما لنظامين مختلفين، و أخيرا مجرد لإرضاء الفئات الأخرى باعتبارها استفادت من قيمة اكبر. فهو فارق هام لا يبرر من الناحية التقنية.

يمكن القول انه لم يشكل تطبيق هذه الشبكة أي إشكال لكونها لم تبن على أساس التأهيل[2] و إنما انطلاقا من الوضع السائد الذي يخول السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة 3 . فيكفي الحصول على مرسوم التعيين للاستفادة من التصنيف المحدد حسب الوظيفة وتصنيفها.

يضاف إلى ذلك عدم تحيينها منذ أكثر من عشرين سنة ولم تحدد معايير حسابها شأنها شان الأسلاك الأخرى.

و هنا تجدر الإشارة إلى أن بعض الوظائف يتم التعيين بها بموجب مرسوم إلا أنها لم تخضع لنفس الإجراء لا من حيث الاستفادة بتصنيف مماثل للوظائف العليا أو المزايا المرتبطة بها مثل التقاعد أو غير ذلك كما هو الحال بالنسبة للأمناء العامين للدوائر،كما هو مبين أدناه.

[1] المرسوم الرئاسي رقم 439/2000 المؤرخ في 23 ديسمبر 2000،المتضمن ،الجريدة الرسمية ،العدد

[2]المادة 2/21 من المرسوم التنفيذي 226/90المؤرخ في 1990/06/25المحدد لحقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ،الجريدة الرسمية العدد 31 الصادرة في1990/06/28:" يشترط للتعيين في وظيفة عليا اثبات تكوين عالي او مستوى من التاهيل مساوي لذلك ."دون تحديد طبيعتها و مستواها .

[3] المادة 16من الامر 06/03،مرجع سابق

الفرع الثاني

شاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارات العمومية

تنص المادة 10 من الأمر 03/06 انه "زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين تنشا مناصب عليا" مميزا بين ثلاثة فئات :

- المناصب النوعية للتاطير ذات طابع هيكلي .
- المناصب النوعية للتاطير ذات طابع الوظيفي.
- المناصب النوعية للتاطير النشاطات الإدارية و التقنية .

بناءا على هذا الترتيب جاء المرسوم الرئاسي رقم 307/07 [1]المؤرخ في29 سبتمبر 2007 ليحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارات العمومية و كيفية دفع مرتباتهم كما يلي :

<u>أولا : المناصب النوعية للتأطير ذات طابع هيكلي و الوظيفي:</u>

<u>1. الزيادة الاستدلالية :</u>

بناءا على المادة الثالثة من هذا المرسوم[2] أنشئ جدول يتضمن شبكة للزيادة الاستدلالية تتكون من أربعة عشر « 14 » مستوى من الزيادات، مع حد ادني في المستوى الأول ألحقت به 25 نقطة بقيمة 1125دج و حد أقصى في المستوى الرابع عشر يستفيد من 705 نقطة بقيمة 31725 دح

و تتشكل الشبكة للزيادة الاستدلالية وفقا (الملحق رقم 4).

تحدد الزيادة الاستدلالية المرتبطة بهذه المناصب العليا بعد اخذ الرأي التقني المسبق للجنة الوزارية المشتركة المختصة في إطار[3]:

-القوانين الأساسية الخاصة فيما يتعلق بالمناصب العليا الوظيفية .

- النصوص التنظيمية المتعلقة بتنظيم المصالح المركزية وغير الممركزة واللامركزية للدولة فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

---

[1] المرسوم الرئاسي 307/07 المؤرخ في29 سبتمبر 2007 ليحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارات العمومية و كيفية دفع مرتباتهم،الجريدة الرسمية ،العدد 61الصادرة في 2007/09/30

[2] المادة 3من المرسوم 307/07، نفس المرجع

[3] المادة 21من المرسوم الرئاسي رقم 304/07المذكور أعلاه

و يستند في تحديدها إلى المعايير الآتية[1]:

أ. **مستوى التأهيل المطلوب للالتحاق بالمنصب :**

يقصد بمستوى التأهيل ليس فحسب الشهادة الدراسية أو التكوين و إنما كذلك الانتماء إلى رتبة أو حتى إثبات اقدمية في الرتبة مع اقترانها عند الاقتضاء باقدمية عامة .

ب. أهمية المسؤوليات المرتبطة بالمنصب العالي :

يتعلق الأمر بتقييم درجة المسؤولية المرتبطة بالمنصب العالي و مداها ولا سيما مستوى سلطة القرار المخولة لشاغل المنصب و الاشراف.

ج. طبيعة النشاطات المتصلة بالمنصب العالي :

تؤخذ بعين الاعتبار الصلاحيات و الاختصاصات المرتبطة بالمنصب العالي و التعقيدات الخاصة بالوظيفة.

2.كيفية دفع المرتبات:

تشتمل مرتبات شاغلي هذه المناصب من:

- راتب مطابق لرتبة انتماءه الأصلية .

-العلاوات و التعويضات المرتبطة بالرتبة باستثناء تلك المذكورة في المادة 19 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المذكور أعلاه "التعويض التكميلي عن الدخل و تعويض التبعية الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة".

- الزيادة الاستدلالية.

لا يجوز الجمع بين الزيادة الاستدلالية و التعويضات المرتبطة بشغل منصب عالي مثل تعويض المسؤولية و تعويض التمثيل و ذلك وفقا لأحكام لنص المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 307/07 المشار إليه أعلاه[2].

إلى حد الآن لم تصدر النصوص التنظيمية التي تحدد الزيادة الاستدلالية وفقا للمعايير المبينة أعلاه، لذا اتخذت تدابير انتقالية للتصنيف ضمن شبكة الزيادة الاستدلالية للمناصب

---

[1] راجع نص المادة 04، المرسوم الرئاسي 307/07،مرجع سابق

[2] راجع نص المادة 16من المرسوم الرئاسي 307/07،نفس المرجع

العليا الهيكلية للمصالح اللامركزية وغير ممركزة في الدولة بتحديد المؤسسة ،تسمية المنصب المالي،إعادة الترتيب ضمن مستويات الشبكة الجديدة والزيادة الاستدلالية للمناصب العليا[1].

و من بين هذه المناصب قد حولت إلى وظائف عليا نذكر على سبيل المثال " الكاتب العام للدائرة ، الكاتب العام لبلدية مقر الولاية ، مفتش الولاية " و إن صدرت مراسيم التعيين بها إلا انه دون أي اثر في مرتباتهم بحيث يتقاضون هذه الزيادة الاستدلالية وفقا للشبكة المبينة أعلاه و المطبقة على المناصب العليا وليس الوظائف العليا.

ثانيا : شاغلي المناصب العليا في المؤسسات العمومية :

عملا بأحكام المادة 7من المرسوم الرئاسي رقم 307/07[2] المشار إليه أعلاه "تشمل شاغلي المناصب العليا التابعة للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية خاضعة لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية".

و يتم تصنيف المؤسسات الجديدة أو إعادة تصنيف المؤسسات العمومية المصنفة في إطار أحكام المرسوم التنفيذي 179/86المؤرخ في 05 أوت 1986و المتعلق بالتصنيف الفرعي للمناصب العليا لبعض الهيئات المستخدمة بعد اخذ الرأي التقني المسبق للجنة الوزارية المشتركة المختصة في هذا إطار وفقا للشبكة الجديدة مستندا على ثلاثة معايير[3] تتمثل في:

- حجم المؤسسة "عدد الموظفين ،ميزانيتها و ممتلكاتها ".
- مجال اختصاصها " رقعة تدخلها (وطنية- ولائية أو محلية)-مستوى النشاط(عالي- متوسط أو ابتدائي)
- طبيعة مهامها "محتواها-حساسيتها و مركزها في أولويات التنمية ".

و على أساس هذه المعايير تم تصنيفها إلى ثلاثة أصناف هي أ- ب-ج و كل صنف يحتوي على عدة مستويات و يقابل كل مستوى نقطة استدلالية على الشكل التالي :

- ينقسم الصنف" أ" إلى أربعة أقسام يشتمل كل قسم على خمسة مستويات سلمية : م ، م' م-1 ،م-2 ، م-3 .

[1] هاشمي خرفي،مرجع سابق،ص261

[2] راجع المواد 07و15من المرسوم الرئاسي رقم307/07،مرجع سابق،

[3] راجع المادة 08من المرسوم الرئاسي رقم307/07،نفس المرجع

- وينقسم كل من الصنفين ب وج إلى ثلاثة أقسام يشتمل كل قسم منها على أربعة مستويات: م ، م' ، م-1 ، م-2 .

يمثل الصنف مكانة المؤسسة والقسم تصنيف فرعي للمؤسسات المتواجدة في صنف واحد أما المستوى فيعبر عن سلم المنصب في المؤسسة.

يوافق المستوى "م" منصب المسئول الأول في المؤسسة والمستوى "م'" منصب مساعد المسؤول الأول أو الأمين العام عند الاقتضاء أما المستويات م'-1 و م-2 و م-3 فتوافق المناصب العليا الأخرى في التدرج السلمي.

تتراوح الزيادة من54نقطة في الصنف "ج "القسم الثالث و بالمستوى" م-3» إلى 1200 في الصنف "ا" القسم الأول و بالمستوى السلمي" م".

وبهذا يستفيد شاغلوا المناصب العليا التابعة للمؤسسات العمومية من زيادات تضاف إلى رواتبهم الأصلية بحسب تصنيف المؤسسة التي ينتمون إليها و المستوى السلمي للمنصب الذي يشغلونه .

و قد تولت تعليمة رئيس الحكومة رقم10 الزيادة الاستدلالية الموافقة لكل مستوى من هذه المستويات حسب الجدول المرفق [1](الملحق رقم 5):

و لحساب راتب شاغل منصب عال تابع لمؤسسة عمومية فيؤخذ بمرتب الرتبة التي يتمتع بها سواء تعلق الأمر بالرتبة المحتسبة ،وفقا للأحكام السابقة لعدم صدور القانون الأساسي الخاص وفقا للقانون الأساسي للوظيف العمومي الجديد أو تصنيفه في الرتبة الجديدة ،فتضاف إليها الزيادة الاستدلالية الناتجة عن تصنيف المؤسسة و سلم منصبه فيها كما هو مبين في الجدول السالف الذكر[2].

[1] المادة08 الفقرة 04من المرسم الرئاسي307/07المؤرخ في 29سبتمبر 2007 المذكور أعلاه
[2] يحتسب المرتب وفقا للمواد 10،09و11من المرسوم الرئاسي 07-307،مرجع سابق

المطلب الرابع

مرتبات الأعوان الذين لا يتمتعون بصفة موظف

إذا كانت عملية حساب الزيادة الاستدلالية للأعوان الذين لهم صفة موظف لا تطرح أي إشكال فان تطبيقها على الذين ليست لديهم هذه الصفة قد تكون اعقد.

لذا عمدت المديرية العامة للوظيف العمومي إلى إجراء عملية المعادلة لتصنيفهم ضمن الشبكة الاستدلالية الجديدة للأسلاك المشتركة، قصد تمكينهم من الاستفادة من النظام الجديد للرواتب بالنظر إلى مستوى تأهيلهم و قرارات تعيينهم . و الحالة المسجلة في هذا السياق المكلف بمهمة الأمن لدى الدائرة و مساعد الأمن على مستوى البلدية التي صنفت كمناصب عليا استنادا إلى رتبة متصرف رئيسي ولعدم صدور نص قانوني جديد يواصل العمل بالنظام السابق لـ 2007/12/31.

الفرع الأول

الوضعية القانونية للأعوان المتعاقدون

كما سبق و أن اشرنا إليه إن الإدارة قد تلجا بصورة استثنائية إلى توظيف أعوان بالتعاقد لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.دون أن يمنح لهم صفة الموظف و لا يتمتعون بنفس النظام القانوني في شتى المجالات من حيث التوظيف ،المسار المهني،و المرتبات .

بالرغم من أن المشرع قد اعتمد على نفس معيار "التأهيل" لتصنيف الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد كما أكدته أحكام المادة 23 من المرسوم الرئاسي 07- 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.إلا انه يميز بين فئتين بحيث اخضع الأعوان الذين تم توظيفهم في مناصب الشغل المرتبطة نشاطاتها بالحفظ أو الصيانة أو الخدمات لشبكة خاصة بهم، في حين يطبق على الفئات الأخرى الشبكة الاستدلالية المحددة بالمرسوم الرئاسي07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007.

لقد جعل من هذا الإجراء نمطا استثنائيا للتكفل بالنشاطات المرتبطة بتسيير الهياكل الإدارية أكثر من تأدية خدمة عمومية ضمن مهام المؤسسة ،بحيث خصت لمناصب شغل مرتبطة بالنظافة،الحراسة و الوقاية،السياقة والخدمات المختلفة و قد أحيل تحديد قائمة هذه المناصب في

كل قطاع او مؤسسة الى نص تنظيمي[1] .كما انه ،تحقيقا للمرونة و ضمان ديمومة المرفق العام، وسع من هذا الاستثناء ليشمل الوظائف المكرسة للموظفين و ذلك لسد الفراغ و النقص في الموارد البشرية ،كما هو الحال في قطاع التعليم ،و قد حدد هذا الاستثناء في حالتين[2]:

-في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين

-لتعويض شغور مؤقت لمنصب الشغل.

و للتكفل بالمهام أو الأعمال و كذا في الاختصاصات التي لا تتوفر عليها المؤسسة التي تكتسي طابعا مؤقتا، سمح القانون الأساسي العام للوظيف العمومي باللجوء إلى توظيف أعوان متعاقدين.[3]

الفرع الثاني

التصنيف و إعادة التصنيف

في تحديد الراتب لجا إلى التفرقة بين الأعوان الذين وظفوا في مناصب الشغل المرتبطة بالحفز أو الصيانة أو الخدمات في إطار أحكام المادتين19و21 من الأمر 06-03 المشار إليهما سابقا،و الأعوان المتعاقدين الذين وظفوا في إطار أحكام المادتين 20و21من الأمر السالف الذكر[4]. و قد تولت تعليمة رئيس الحكومة رقم 10 المؤرخة في 2008/01/14[5]

1. <u>الأعوان الذين تم توظيفهم في مناصب الشغل المرتبطة نشاطاتها بالحفظ أو الصيانة أو الخدمات :</u>

تشتمل قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الإدارات العمومية على سبعة أصناف موزعين كما يأتي :

- العمال المهنيون :و ينقسمون إلى أربعة مستويات.
- أعوان الخدمة : و ينقسمون إلى ثلاثة مستويات.
- سائقي السيارات و رؤساء الحظائر و ينقسم السائقون إلى ثلاثة مستويات و رؤساء الحظائر في المستوى الثالث.

---

[1] المادة 19من الامر 06-03،مرجع سابق

[2] المادة 20من الامر 06-03،مرجع سابق

[3] المادة 21من الامر 06-03،مرجع سابق

[4] المادة 23 من المرسوم الرئاسي 07-308 المؤرخ في 29-09-2007،يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم وواجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي المطبق عليهم،الجريدة الرسمية العدد61،ل30-09-2007

[5] تعليمة رئيس الحكومة رقم 10المؤرخة في 2008/01/14المتعلقة بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الاعوان المتعاقدين و دفع رواتبهم ،منشورات المديرية العامة للوظيفة العمومية،2008-2009

- أعوان الوقاية و الحراسة و ينقسمون إلى ثلاثة مستويات.

تنطلق الشبكة الاستدلالية من 200 نقطة لصالح الصنف الأول لتنتهي بـ 348 نقطة للصنف السابع.

و لقد تولت تعليمة رئيس الحكومة رقم 10[1]توضيح الشبكة الاستدلالية الخاصة بمناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في المؤسسات و الادارات العمومية ،حسب (الملحق رقم 6).

لقد تولت اللجنتين المؤهلتين بإعادة تصنيف الأعوان الموجودين في حالة نشاط بتاريخ 31 ديسمبر 2007 ضمن هذه الشبكة فالعامل المهني من الصنف الثاني المصنف في الصنف 8 القسم 3 يعاد تصنيفه في الصنف 3 الموافق لمنصب شغل عامل مهني من المستوى 2 .

2. الأعوان المتعاقدون الموظفون في مناصب شغل توافق رتب الموظفين :

يتعلق الأمر بالأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في مناصب شغل توافق رتبا لموظفين لتلبية احتياجات الإدارة ،في انتظار تنظيم مسابقات التوظيف أو استخلاف موظف غائب بصفة مؤقتة وفقا لأحكام المادة 20 من القانون الأساسي العام للوظيف العمومي[2].

لقد تمت عملية تصنيف الأعوان الذين يستوفون شروط التوظيف في هذه المناصب ذلك بالاستناد إلى مستوى تأهيلهم ضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين المحددة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المذكورة أعلاه.

فإذا كان العون قد وظف على أساس شهادة الليسانس و متحصل عليها يعاد تصنيفه في الصنف الجديد و هو "11 "الذي يحمل الرقم الاستدلالي " 498".

و نفس الإجراء يطبق على الأعوان الموظفين في مناصب شغل لا توافق رتب الموظفين فإنهم يصنفون وفقا لمستوى التأهيل المطلوب لشغل المنصب ضمن هذه الشبكة.

3. الأعوان المتعاقدون الموظفون لانجاز عملية تكتسي طابعا مؤقتا:

يتم توظفهم وفقالأحكام المادة 21 من الأمر 03/06 [3]للتكفل باعمال تكتسي طابعا مؤقتا ،و هي تخضع لتصنيف حسب الحالات المحددة بمقتضى التعليمة سالفة الذكر،إما وفقا للمادة

[1] تعليمة رقم10،مرجع سابق

[2] هاشمي خرفي،مرجع سابق،ص264

[3] الامر03/06المرجع السابق،الذي فتح المجال لتحقيق اكثر مرونة و الاستجابة لمتطلبات الادارة الحديثة

3من المرسوم الرئاسي 304/07أو المادة 45 من المرسوم الرئاسي 308/07المذكور اعلاه.أي وفقا لطبيعة النشاطات المتكفل بها و مستوى التأهيل,1

الفرع الثالث

تحديد الراتب

يستفيد الأعوان المتعاقدون حسب المادتين 24و25 من المرسوم الرئاسي 308/07 المذكور أعلاه من مرتب يشمل على العناصر الاتية[2]:

_ راتب أساسي نتيجة ضرب الرقم الاستدلالي القاعدي المطابق لصنف تصنيف منصب الشغل في قيمة النقطة الاستدلالية المطبقة على الموظفين.

_ تعويض الخبرة المهنية التي تحتسب بنسبة % 1.40 من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية ونسبة 0.7% عن كل سنة من الممارسة في قطاعات النشاط الأخرى في حدود أقصاها 60% من الراتب الرئيسي .

_ المنح ذات الطابع العائلي.

_ العلاوات والتعويضات المحددة عن طريق التنظيم.

_ تعويضات مقابل المصاريف التي قد ينفقونها بمناسبة نشاطهم.

اولا. <u>الراتب الأساسي:</u>

و نظرا لاختلاف كيفية أداء الأشغال من حيث التوقيت فيحتسب على أساس ساعات العمل المنجزة عند أداء العمل بالتوقيت الجزئي ،و إما على أساس أيام العمل عند انجاز العمل بالتوقيت الكامل أي شهري.

أ. <u>الراتب بالتوقيت الكامل :</u>

يتعلق الأمر بالوضعية التي يؤدى العمل وفقا للمدة القانونية أي ثماني "08"ساعات في اليوم و أربعين "40 " ساعة في الأسبوع أي "173.33"ساعة في الشهر فيدفع للمعنيين راتب يوافق شهرا من العمل.

---

[1] لمزيد من التوضيح راجع احكام التعليمة رقم 10،مرجع سابق

[2] هاشمي خرفي،نفس المرجع ،ص265

تماشيا مع نتائج التصنيف أو إعادة التصنيف يحتسب الأجر كما يلي :

لنأخذ مثال عامل مهني مصنف في الصنف الأول الذي ألحقت به200 نقطة فتضرب هذه النقطة في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة ب 45دج مما يعطينا مبلغ 9000دج يناسب راتبه الأساسي .

و إذا كان للعون اقدمية في القطاع الإداري تقدر مثلا بخمسة سنين فانه يضاف إلى الراتب الأساسي تعويض الخبرة المهنية[1] بإجراء عملية حسابية بضرب 05 خمسة "سنوات"في النسبة المحددة ب 1.4%مما يساوي سبعة"07%"فيكون مبلغ التعويض هو 9000دج X 07 %=630 دج .

أما إذا اكتسب هذه الخبرة في قطاع أخر فتضرب الاقدمية في 0.7% فيتحصل على 3.5% من الأجر الأساسي كما يستفيد من تعويضات تتمثل أساسا في :

- علاوة المردودية بنسبة أقصى 25 % من المرتب الأساسي المعمول به قبل 2007 و هو يناسب الجدول المرجعي لسنة 2001الذي يصنف بموجبه هذا العون في الصنف 4 الدرجة 3 باجر أساسي يقدر بـ 4927.62دج.

فإذا تحصل على نقطة التقييم القصوى أي 25% فيتقاضى 4927.62X25%=724.66دج :

- الزيادة في تعويض الخبرة بنسبة 10%من المرتب الأساسي[2].

- المنحة الجزافية التعويضية التي حددت وفقا لكل تصنيف فبالنسبة لهذه الفئة تقدر بـ 3200 دج تضاف إلى المبلغ المحدد للأجر الأدنى المضمون .

- تعويض الضرر التي تحدد بصفة جزافية تقدر بـ 176دج.

و كل تعويض يتم إقراره بموجب التنظيم يسري على جميع الأعوان المباشرين للأعمال المعنية و بالشروط المحددة .

---

[1] انظر المادة 2/24من المرسوم الرئاسي 308/07،مرجع سابق

[2] تنص المادة 2/75-3من المرسوم الرئاسي 308/07،مرجع نفسه،بأنه :"اذا كان راتب العون المتعلق داو المؤتي بقل عتن الراتب الذي كن يدفع له عند تاريخ بداية سريان هذا المرسوم او يساويه ،فانه يمنح فارقا في الدخل يساوي مبلغه الفرق الموجود بين الراتبين ا و يستفيد العون المعني زيادة على ذلك في زيادة من تعويض الخبرة المهنية نسبتها 10%من الراتب الاساسي"

ب. الراتب بالتوقيت الجزئي:

خلافا للفئة الأولى حدد حجم العمل اليومي للأعوان المتعاقدين بالتوقيت الجزئي بخمسة ساعات في اليوم الواحد و 25 ساعة في الأسبوع و 108.33 ساعة في الشهر[1] ، و عليه يستفيد العون الذي عمل مدة شهر كامل من :

– الراتب الأساسي الناتج عن تصنيف العون بإجراء عملية حسابية بضرب الرقم الاستدلالي المقابل للصنف الذي يحتله في قيمة النقطة الاستدلالية أي 45 دج ولكونه عمل 108.33 ساعة و ليس 173.33 ساعة فتجرى العملية التالية :

الراتب الأصلي للصنف مثلا 9000دج X108.33 ساعة تقسيم73.33ساعة = 5624.93 دج

ثانيا : التعويضات والمنح :

كما سبق وان ذكرناه يستفيد العون المتعاقد من تعويضات تضاف إلى مرتبه الأساسي كما يلي :

1.تعويض الخبرة المهنية:

و إذا كان للعون اقدمية في القطاع الإداري تقدر مثلا بخمسة سنين فانه يضاف إلى الراتب الأساسي تعويض الخبرة المهنية إجراء عملية حسابية بضرب 05 خمسة "سنوات"في النسبة المحددة بـ 1.4 % مما يساوي سبعة " 07% "فيكون مبلغ التعويض هو النقطة الاستدلالية الموافقة لتصنيف العون في قيمة النقطة لنتحصل على الراتب الاساسي فيصرب في 07 %[2].

أما إذا اكتسب هذه الخبرة في قطاع أخر فتضرب الاقدمية في 0.7% فيتحصل على3.5% من الأجر الأساسي،وقد وضع سقف أعلى لا يجوز تجاوزه و هو 60% من الراتب الأساسي و إن كان العون المتعاقد الذي بلغ تعويض خبرته 50% من الراتب الأساسي بتاريخ 31ديسمبر 2007 و يتمتع برصيد من الاقدمية يحتسب بنسبة 1.4% عن كل سنة في حدود 10% دون إن يتجاوز السقف المحدد أعلاه.

[1] المادة 6 من المرسوم الرئاسي 308/07،المرجع السابق
[2] البند 4-4من التعليمة 10،المرجع السابق

2.**النظام التعويضي :**

كرس المرسوم الرئاسي رقم 136/10المؤرخ في 13ماي2010 نظاما خاصا للتعويضات لصالح الأعوان المتعاقدين[1] ، فأقر أربعة تعويضات ومنح جعلها خاضعة للاقتطاع للضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل وكذا منحة التقاعد و تحتسب في تحديد الأجر الأدنى المضمون و تتمثل في :

أ. **علاوة المردودية :**

يستفيد من علاوة المردودية الأعوان المتعاقدين الذين يشغلون المناصب الآتية :العمال المهنيين ،أعوان الخدمة، سائقي السيارات ،رؤساء الحظائر، الحراس و أعوان الوقاية.

تخضع لنفس المعايير و الشروط المطلوبة للاستفادة منها من طرف الفئات الأخرى من الموظفين و لا سيما التنقيط و التقييم[2] من قبل المسئول المباشر،حسب النقطة المتحصل عليها يتم على أساسها حساب المنحة .

فقد أحال تحديد إجراءات التنقيط إلى قرار السلطة المكلفة بالوظيف العمومي الذي لم يصدر بعد ويبقى العمل بالتنظيم الساري في هذا المجال.

لقد تم تحديد النسبة من 0 إلى30 % تحتسب على أساس المرتب الرئيسي المتكون من المرتب الأساسي و تعويض الخبرة المهنية.

لا يسوغ لمستفيد من هذه العلاوة الحصول على أي تعويض من نفس الطبيعة وهي تصرف كل ثلاثة أشهر.

ب. تعويض الضرر :

إذا كان المنصب المشغول يشكل أضرارا من حيث الأخطار التي تنجم من مزاولته لا سيما فيما يتعلق بأعمال النظافة فان التنظيم اقر تعويضات بنسبة 25% من المرتب الأساسي تدفع شهريا للعمال المهنيين[3].

---

[1] المرسوم الرئاسي 10/136المؤرخ في 13/05/2010،الذي يؤسس المنح و التعويضات للاعوان المتعاقدين في المؤسسات و الادارات العمومية،الجريدة الرسمية العدد32،الصادرة في2010/03/16 ،ص8

[2] تنص المادة 98من الأمر على أن التقييم هو أساس منح العلاوات المتعلقة بالمردودية و تحسين الأداء .

[3] هاشمي خرفي ،مرجع سابق،ص 252

ج . المنحة الجزافية للخدمة:

تدفع هذه المنحة للأعوان المتعاقدين الذين يشتغلون في مناصب أعوان المصلحة سائقي السيارات و رؤساء الحظائر و الحراس [1].

حدد مبلغ هذه المنحة بنسبة 25% من راتب المنصب الذي يشغله المستفيد منها و تدفع شهريا.

د. تعويض الخطر و الإلزام:

تدفع هذه المنحة للأعوان المتعاقدين الذين يشتغلون في مناصب أعوان الوقاية في المستوى الأول و الثاني يقدر مبلغها بنسبة 25% من راتب المنصب الذي يشغله المستفيد منها و تدفع شهريا.

4. التعويضات المكملة للدخل :

في إطار التكفل بالشريحة الضعيفة الدخل في الإدارة و سعيا لتحقيق للانسجام في نظام مرتبات الوظيف العمومي و الوصول إلى الأهداف المسطرة تقرر منح تعويضات نسردها فيما يلي :

ا-التعويض التكميلي عن الدخل:

عملا بمبدأ الحفاظ على الحقوق المكتسبة يتم التكفل بالفوارق السلبية التي قد تلحق بعض الفئات نتيجة إعادة إدماجهم في إحدى الشبكات الاستدلالية وذلك بالاستفادة من تعويض تكميلي عن الفارق المسجل[2].

و يعتمد لحساب الفارق على حجم المرتب إلى غاية و يعتمد لحساب الفارق على حجم المرتب إلى غاية 31 ديسمبر 2007 يشمل الراتب الرئيسي(الراتب الأساسي + تعويض الخبرة) ، و التعويض التكميلي عن الدخل و تعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض من نفس الطبيعة ان كان اعلي مما يتحصل عليه بالتصنيف الجديد.

ولإعطاء توضيح على ذلك إذا كان مرتب عون ما يساوي مبلغ 12457.02دج ،و هو يشمل الراتب الرئيسي (الراتب الأساسي 6532.47 دج+ تعويض الخبرة 914.55 دج) +

---

[1] المرسوم الرئاسي 10/136،مرجع سابق

[2] راجع البند 1/3/8من التعليمة رقم10،مرجع سابق

التعويض التكميلي للدخل الممنوح عن الفارق بـ 5010 دج.

وبتصنيف هذا العون أصبح مرتبه الرئيسي يساوي 11234.70دج، فالفارق هو بمبلغ 1222.32دج.

و لتصحيح هذا الخلل يمنح تعويض تكميلي عن الدخل يضاف إلى المرتب الرئيسي و تلتحق به التعويضات الأخرى المحددة بنص تنظيمي.

ب.الزيادة في تعويض الخبرة :

يستفيد من هذه الزيادة كل من كان راتبه يساوي أو اقل عن الذي كان يتقاضاه قبل31 ديسمبر2007 بإلحاق للأجر الرئيسي مبلغ يساوي نسبة 10% من الأجر الأساسي[1].

كما يستفيد منها من كان مرتبه يساوي أو يقل عن الأجر الأدنى المضمون الذي كان محدد ب 12000دج.

في هذا الصدد ينبغي التنبيه إلى انه لا يمكن المساس بمبلغ التعويض التكميلي عن الدخل و الزيادة في تعويض الخبرة المهنية لأي سبب كان بحيث تبقى ثابتة إلى غاية التوقف عن الخدمة .

لذا لا يمكن تعديل هذه المبالغ بسبب تثمين تعويض الخبرة المهنية او الزيادة في النقطة الاستدلالية.

ج. المنحة الجزافية التعويضية :

في إطار تطبيق النظام الجديد للمرتبات أنشئت منحة جزافية تعويضية لبعض الموظفين و الأعوان العموميين التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية،و هي لا تخص المتعاقدين فحسب وإنما كذلك الموظفين المتربصين والمرسمين المصنفين في إحدى الشبكات الاستدلالية المحددتين بمقتضى المرسومين الرئاسيين (304/07) و (308/07).

وقد حددت المبالغ المناسبة بشكل تنازلي حسب تصنيف الوظائف بإنشاء مجموعات كما يلي:

[1] لمزيد من التفاصيل راجع البند 2/3/8 من التعليمة رقم 10،نفس المرجع

- الموظفين والأعوان المتعاقدين المصنفين بموجب المرسوم الرئاسي 304/07.

يستفيد الاعوان المصنفون :

- ✓ من الصنف 1 إلى الصنف 6 بمبلغ 3200
- ✓ في الصنفين 7و8 بمبلغ 2500
- ✓ في الصنفين 9و10 بمبلغ 2000
- ✓ في الصنف 11 بمبلغ 1500

- الموظفين والأعوان المتعاقدين المصنفين بموجب المرسوم الرئاسي 308/07.

يستفيد الاعوان المصنفون :

- ✓ من الصنف 1 إلى الصنف 6 بمبلغ 3200
- ✓ في الصنف 7 بمبلغ 2500

تضاف هذه المنحة بالمبالغ المحددة أعلاه إلى الراتب الإجمالي للموظف كيفما كان تصنيفه.

تجدر الإشارة الى أن هذه الفئة التي يغلب بها في شبكات التصنيف أصناف ذوي الدخل الضعيف و تستفيد بمرتبات تتجاوز ترتيب مناصبهم و مؤهلاتهم ، بحكم التعويضات المختلفة لاستدراك الفوارق السلبية المذكورة أعلاه.

4.المنح العائلية :

يستفيد الأعوان المتعاقدين من المنح ذات الطابع العائلي[1] التي تخضع لنفس التدابير و الشروط المحددة لكافة الموظفين دون تمييز من حيث القيمة أو كيفية دفعها و لقد تطرقنا فيما سبق إلى تفاصيل هذه المنح[2].

و بالإضافة تتمتع الفئة التي يساوي مرتبها الأجر الأدنى المضمون أو اقل من عدة مزايا من حيث الإعفاء من الاقتطاع من الضريبة على الدخل ،مضاعفة مبلغ المنح العائلية و الإعفاء من تسديد الرسوم القضائية للقضايا الاجتماعية و كذا إمكانية الاستفادة من مسكن

---

[1] المادة 3/25من المرسوم الرئاسي 308/07،مرجع سابق

[2] المرسوم التنفيذي رقم 292/07المؤرخ في 2007/09/26،المعدل للمرسوم التنفيذي 75/65 المؤرخ في 1965/06/26يتعلق بالتعويضات ذات الصبغة العائلية،الجريدة الرسمية ،العدد 62الصادرو في 2007/09/28 و كذا التعليمة رقم 4284 المؤرخة في 2014/09/07،المتعلقة بكيفيات دفع المنح العائلية و منحة التمدرس ،صادرة عن المدير العام للميزانية

اجتماعي.

لقد تمكن المشرع من خلال النظام الجديد للمرتبات القضاء قبل كل شئ على الحالات العالقة التي عكرت نوعا ما الجو فيها ،و إعطاء للإدارة أكثر مرونة للتكفل الأنجع بالخدمات التي تقع على عاتقها و التي تتطلب كفاءات تتماشى و عصرنتها في إطار العولمة التي طغت عليها أساليب حديثة في التسيير، مع مواجهة شراسة منافسة القطاع الاقتصادي لا سيما الخاص الوطني والدولي.

تلكم هي أهم العناصر التي يتميز بها نظام الرواتب ودفعها ، بحيث تضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006) مفاهيم تجديدية في ميدان في إعادة الاعتبار لهذا القطاع الهام الذي حمل ما لا طاقة له دون مقابل عادل ، دون اكتمال مقوماته الأساسية.

مما لا شك فيه،أن الأحكام التي احتواها هذا القانون قد سمحت بإعادة الموازين القانونية للوظيفة العمومية و الموظف بإعطاء المدلول القانوني للمرتب باعتباره المقابل النقدي لأداء الموظف للواجبات الأساسية المتصلة بالوظيفة وتكريسه الطابع التنظيمي[1].

إلا أن هذه القفزة النوعية تبقى مرهونة بصدور النصوص التطبيقية المناسبة وإعادة الاعتبار لوظيفة تسيير الموارد البشرية وتعزيز قدرتها على توظيف التقنيات الكفيلة بتثمين العمل الإداري والخدمة العمومية.و نذكر اساسا في هذا الاطار توحيد قيمة النقطة الاستدلالية وتحديد معايير تحديدها و تحيينها ،معايير التقييم،معايير التكوين و الترقية على أساس الشهادة الى غير ذلك من العوامل المؤثرة في تحسين مرتبات الموظفين و تحفيزهم و الحد من سن قوانين الوظيفة العمومية بأوامر بصدرها السلطة السياسية .

و مما لاشك فيه أن القواعد التي تضبط هذا الجانب الحيوي من تسيير الوظيفة العمومية تساعد إلى حد كبير في عقلنة النظام والتحكم في عوامل تطوره ،إلا أن ظروف تطبيقه لا تخلو من صعوبات بعضها منهجي والبعض الآخر ذو طابع تقني ولعل إنشاء

---

[1] مراد بوطبة ،نظام الموظفين من خلال الامر رقم03/06أطروحة شهادة دكتوراه في القانون العام،جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة –كلية الحقوق ،2017/2016

اللجنة الوزارية المشتركة المنصوص عليها في المادة 21 من المرسوم الرئاسي 07-304 المذكور أعلاه قد ساهم في تذليل هذه الصعوبات ، وضمان أقصى حد من الانسجام والتوازن بين القطاعات التابعة للوظيفة العمومية وبين هذه القطاعات والقطاع الاقتصادي ، فحجم المهام المنوطه بهذه الهيئة وطبيعتها تعتبر عاملا أساسيا في تحقيق هذا الهدف واستكمال الإصلاح الذي يحمله القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إلا أن القفزة النوعية التي تعرفها علاقات الإدارة بموظفيها ساعدت على تقليص مجال السلطة التقديرية وأهميتها فاتساع ظاهرة إشراك الموظفين في المسائل المتصلة بتنظيم الإدارة وتسييرها مازال يلعب دورا أساسيا في هذا الاتجاه.

ومما ينبغي الإشارة إليه أن نظام التصنيف الناجم عن الأحكام السابقة بغض النظر عن تمديده لقواعد الترتيب الخاصة بممارسي المناصب والوظائف العليا في الدولة فإنه أقر كذلك مبدأ احتساب الخبرة المهنية التي قد يكون الموظف اكتسبها قبل ترسيمه وذلك بمعدل:

1.4% من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في الإدارات والمؤسسات العمومية و

0.7% من الراتب الأساسي عن كل سنة نشاط في قطاعات أخرى.

تفقد الإدارة من خلال هذا الإجراء إمكانية التحقق من امتلاك الموظف المعني لكل القدرات التي تتطلبها ممارسة الوظائف المناسبة للرتبة التي رقى إليها علما بأن هذه القدرات تختلف من رتبة إلى أخرى.

ما يثير الانتباه التناقض المسجل في اعتماد نظام الترقية لتوفير اجر تحفيزي و المبادئ المعلنة تدعيما لنظام التصنيف [1]، وتبرير قابليته للتكييف مع حاجيات الإدارة ومقتضيات تسيير الموارد البشرية وربما كان من مضاعفات هذا التناقض عدد من الإختلالات التي مازالت تعيب تنظيم المسارات المهنية و جعل المرتب أداة حقيقية في يد المسير لتحقيق الرضا الوظيفي ومن أبرزها على سبيل المثال:

- طابع الإبهام واللبس الذي يميز الأحكام المتعلقة بمنحة المردودية و الترقية عند مقارنتها بالأحكام الخاصة بالتوظيف التي هي أكثر وضوحا، و خاصة في مجال التقييم .

---

[1] أ إستدراك رداءة راتب عون الوظيفة العمومية يتم بموجب الزيادة في تعويض الخبرة "البند2/3/8من التعليمة 10"و هو اجراء غريب و يفرغ من مدلول تعويض الخبرة المهنية و كان من الموضوعي إقرار مرتب يساوي أو أكثر من الحد الادنى للاجور.

– تباعد العديد من الطرق المعتمدة في إطار الترقية عن المنطق المهني الذي كان من المتوقع أن يطبعها بصفة مميزة ، ذلك أن هذه الطرق غالبا ما ترجح المعارف الأكاديمية عن التجربة المهنية والمهارات والسلوكيات التي بإمكان العون أن يوظفها بصفة أكثر مردودية ونفعا للخدمة العمومية.

– ضعف الاعتبار الذي يحظى به مفهوم الاستحقاق من الناحية العملية في مسلسل الأعمال التحضيرية لقائمات وجداول الترقية ، الملاحظ في هذا الشأن كذلك ترجيح الأقدمية على كل المعايير الموضوعية التي كان من الممكن بواسطتها التوفيق بين القدرات الحقيقية للأعوان والوظائف التي يطمحون إليها.

– الطابع الإداري الذي يميز نظام التقييم وما ترتب عنه من مزايدات وانحرافات لا تسري نتائجها على مدى فعالية الترقية ومصداقيتها فحسب ، ولكن أيضا على تأثير السلطة الرئاسية على تحسين مردودية الإدارة وخلق جو ملائم للتنافس وتنمية روح المبادرة والمسؤولية بين أعوانها[1].

المبحث الثالث

تقييم النظام الساري

بعد مضي إحدى عشر سنة من صدور القوانين التطبيقية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، بإمكاننا إجراء تقييم أولي للنظام ، يأخذ في الحسبان المبادئ الأساسية التي اقرها ، نتائج و الآثار المترتبة عن تطبيقاته في مختلف المؤسسات التي شملتها أنظمة الرواتب و التعويضات.

من خلال عرض المحاور الأساسية التي تضمنها إصلاح سياسة الأجور بالجزائر بموجب أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03 نقوم فيما يلي بإبراز واقع الإصلاحات و أهميتها وما جاءت به من جديد و النتائج المحققة بالنسبة للموظف ومؤسسات الدولة وفقا للأهداف المسطرة ألا و هي رفع من المستوى المعيشي للموظف و استقراره في

[1] عرض أسباب الأمر 03/06،مرجع سابق،الذي كرس أهداف لم يتمكن من تحقيقها لعدم توفير الوسائل الضرورية

مؤسسات الدولة و كذا تجسيد الكفاية الإدارية في خضم التحولات المسجلة والمهام المنوطة بها.

المطلب الأول

التذكير بمضمون النظام و أثاره

الفرع الأول

التذكير بمضمون النظام

من أهم المعطيات التي تبنتها السياسة الجديدة التي حملتها السلطة ثقل بناء إدارة عصرية في خدمة التنمية الاقتصادية ،تستجيب للاحتياجات المتزايدة للمواطن و إرساء وظيفة عمومية ذي كفاءة ،فعالية و مسئولة. و التي تندرج في إطار تنفيذ برنامج العمل الوطني في مجال الحكامة و التسيير الراشد[1] ،يمكن استخلاص ما يلي :

- تم سن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، بعد تردد دام أكثر من خمسة عشر عاما ،و إعداد القوانين التطبيقية له بعد أربعة سنوات من إصداره ،على أساس التشاور مع الشريك الاجتماعي المفضل و هو الاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره ممثلا للموظفين في إطار اللقاءات الثنائية و الثلاثية مع الحكومة ، و تولى رئيس الجمهورية الفصل فيما اختلف فيه كمقدار الغلاف الواجب تخصيصه لكتلة الأجور.
- بناء شبكة الأجور الأساسية على أساس مستوى التأهيل دون غيره من المقاييس عكس ما كان يدعو إليه القانون الأساسي العام للعامل الذي خصص له 40% من النقاط.و يلحق بالأجر الأساسي تعويضات و منح.
- الميل المحتشم إلى جعل الراتب يقابل المسئوليات و الواجبات المنوطة بالرتبة ،و يدفع بعد أداء الخدمة.
- تتكون هذه الشبكة من 17صنف و7خارج الأصناف المخصصة للترقية وذوي الاختصاصات العليا،بعدما كانت تشمل على 20 صنف.

---

1 –التقرير الأول حول حالة تنفيذ برنامج العمل الوطني في مجال الحكامة –نوفمبر 2008–في إطار الآلية الإفريقية للتقييم من قبل النظراء (MAEP)–ص79

- تأسيس أنظمة الرواتب و التعويضات حسب كل نمط من الوظائف"الموظفين- المناصب العليا و الوظائف العليا للدولة و المتعاقدين "[1].
- الزيادة في النقطة الاستدلالية من 19دج إلى 45 دج ، و توحيدها بالنسبة لكافة الأسلاك باستثناء الوظائف العليا التي أبقيت على القيمة الأصلية 19دج ،في حين كانت شبكة الأجور خاضعة لـ 78قيمة في ظل النظام القديم.
- اتساع في الفارق بين الحد الأدنى و الحد الأقصى إلى 7,5% بينما كان ضيق بنسبة 3,3%،في ظل القانون الأساسي العام للعامل ، سمح هذا الإجراء بظهور طبقة اجتماعية وسطى.
- إدماج التعويضات المؤسسة بموجب مراسيم 2010 المتممة في 2013، في الأجر الأساسي وإخضاعها إلى الاقتطاع من الضمان الاجتماعي و الضريبة.
- إدراج مكافأة المردودية و ربط نمط الترقية ليس فحسب بالأقدمية وإنما كذلك بالتكوين المتخصص و الشهادات بتقييم أداء الموظف بهدف إنماء الولاء و الفعالية لدى الموظف.
- إعادة صياغة القوانين الخاصة، التي يتجاوز عددها 55، المسيرة لمختلف أسلاك الموظفين بعدد 282 و 478 رتبة،لتناسب الأحكام و المبادئ التي جاء بها هذا القانون تجسيدا لمبدأ المرونة القانونية.

الفرع الثاني

أثار النظام الجديد

لكل سياسة نتائج إما ايجابية و إما سلبية حسب محتواها والمنتظر منها ،من حيث رفع المستوى المعيشي للموظف و مضاعفة الفعالية لعمل الإدارة،وان التحضير الجيد لتصميمها مع إشراك الفاعلين فيها له دور أساسي في نجاحها .

إن التفكير بتغيير وضعية ما بحد ذاته يزرع الأمل في نفوس من يهمهم الأمر و تنعش التنبؤات و الاحتمالات حول ما سيحصلون عليه لا سيما إذا لم تتم في إطار الشفافية و لم تخصص لها القسط الكافي من الإعلام .

[1] راجع المراسيم المتخذة في هذا الشأن:134/10،134/1O،135/10المؤرخة في 2010/05/13المؤسسة للنظام التعويضي للموظفين ،الجريدة الرسمية العدد32 الصادرة في 16جوان 2010

و فيما يلي تحليل الآثار المترتبة :

أولا :تثمين الشهادات

إن النتائج التي توصلت إليه لجنة إصلاح هياكل الدولة و الهيئات الإدارية وجدت آذان صاغية لمراجعة الشبكة الوطنية للأجور لمواكبة التطورات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية .و ذلك ببناء الشبكة الاستدلالية على أساس المستوى الدراسي.

و هذا ما يترجم الإرادة في رفع من مستوى الخدمة العمومية وتثمين المؤهلات و المستوى العلمي[1] بحيث طرأت على معظم الرتب تغيير في شروط الالتحاق بها برفع من مستوى الشهادة المطلوبة أو إضافة تكوين متخصص.مما انجر عنه تنزيل في الترتيب فالمتصرف الإداري المصنف في قانون 59/85في الصنف 13 أصبح في الصنف 11 و شروط الالتحاق به كانت تتطلب شهادة الليسانس أما الآن فلا بد من شهادة ما بعد التدرج أو التخرج من المدرسة الوطنية للإدارة دون إجراء مسابقة.كما هو الحال بالنسبة لعون المكتب الذي كان يستلزم مستوى دراسي السنة الرابعة متوسط أضحى يشترط السنة الأولى ثانوي إلى غير ذلك من الأمثلة.

إن التطور التكنولوجي له اثر في إلغاء وظائف لم تعد لها سببا لوجودها و استبدالها بوظائف جديدة و نذكر ،على سبيل المثال لا الحصر، وظيفة كاتب على الآلة الراقنة .كما اختفت بعضها بنفاذ الخدمة التي تنصب عليها الوظيفة.

إن تثمين الشهادات كمعيار للتصنيف قد سمح بإضفاء نوع من الأهمية للإطارات و المستويات الدراسية و بالتالي لقي جانبا من القبول و الرضا من طرف الموظفين هذا من جهة و من جهة أخرى يدفع العامل و الموظف إلى مواصلة مسيرته العملية و الدراسية بحيث تكون له حافزا في ترقية المستوى.

وان كان لا يستجيب لطموحات ومطالب الموظفين الرامية إلى تحسين قدرتهم الشرائية الذي يضمن لهم العيش الكريم، إلا أنها تسمح بإعطاء نوع من الشفافية في الالتحاق بمختلف الأسلاك.

[1] محمد الكر،سياسة الاجور في الجزائر"واقع و أفاق "(1990-2008)مذكرة لنيل شهادة الماجستير بقسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية تخصص إدارة الموارد البشرية،السنة الجامعية 2008/2007،ص 152

و هذا الإجراء يعود بالفائدة للخدمة العمومية التي تستفيد من مستويات عليا قادرة على التكفل بالملفات و القضايا ذات أهمية قصوى و المساهمة في بناء الإدارة العصرية.

و إن إشكالية إعادة الاعتبار لقطاع الوظيفة العمومي هي التي استلزمت هذا التوجه لجلب الكفاءات ، ودافع للسعي إلى تحسين المستوى باللجوء إلى التكوين و التخصص للترقية و الالتحاق خاصة بالرتب المصنفة في الملحق الإضافي (خارج التصنيف) و التي تخص أصحاب الشهادات العليا من ماستر و ماجستير و دكتوراه التي لم تكن تولى لها الأهمية اللازمة .

و من الآثار المرتقبة لهذا التصور هي قلب الهرم الوظيفي الحالي الذي يغلب عليه الفئات الخاصة بالتحكم و التنفيذ في حين لا تمثل نخبة التلخيص و الخبرة من الإطارات العليا سوى نسبة ضئيلة جدا .و إن كانت الوضعية في الستينات تجد ما يبررها من ندرة ذوي الشهادات،و ما ألت إليه من تدهور الخدمة العمومية.

ثانيا :تحسين المستوى المعيشي

حسب الدراسة التي قام بها المعهد الوطني للعمل عرف الأجر الوطني المتوسط قفزة نوعية من 22.925دج في سنة 2000 إلى أكثر من 33000 دج في 2012.أي بارتفاع بنسبة 40% . استلزمت هذه الزيادة تجنيد كل الدخل الوطني، خارج إيرادات البترول حسب تأكيد.وزارة المالية ،بحيث انتقلت الكتلة الأجرية من 1.126 مليار دج في 2008 إلى 2.850 في 2012 ، كما انتقل الأجر الأدنى المضمون من 6000دج في 2006 إلى 18.000 دج في 2012 .

و بفضل دعم المواد الأولية الغذائية تم التحكم في التضخم ليستقر في نسبة 3% إلى 4.3%، حسب تصريح وزير العمل في القناة الثالثة للإذاعة الجزائرية بتاريخ 2012/01/02.[1]

إن هذه الزيادة المعتبرة في الأجور التي شرع في دفعها ابتداءا من سنة 2010 كان لها اثر في سلوك استهلاك الموظفين نتيجة ارتفاع دخلهم و خاصة و أنها بأثر رجعي.وادخل نوع من الارتياح لدى الموظفين بقبول مبدئي لهذا الإصلاح.

---

[1] http://wwwalgerie.monde.com-2012/01/03-Salaire moyen en Algérie-téléchargé le2014/07/05 à 20h30Mn

غير أن هذا الرضا لم يدم كثيرا حتى تراجع تحت تأثير التهاب أسعار السوق التي امتصت الزيادات في الأجور مما نتج عنه تضخم حسب تحليل خبراء الاقتصاد.

وهذا ما يفسر ردود الفعل المعبر عنها من قبل النقابات التي لم تشرك في بناء السياسة الجديدة بالرغم من أنها استبشرت بالزيادة في النقطة الاستدلالية و استنكرت إدماج التعويضات في الأجر الأساسي الذي أدى إلى خلق اختلال في شبكة الأجور و إفراغها من مدلولها.

و يرى الأستاذ عبد المجيد بوزيدي انه من الضروري رفع الأجور لسببين[1] :

- استدراك الخسارة الكبيرة الملحقة بالقدرة الشرائية في التسعينات ،وتعد من العدل بعد الرخاء.

- سيتم دعم الإنعاش الاقتصادي من جراء الاستهلاك لمختلف السلع مما يساهم في خلق ديناميكية في الإنتاج.

و يشاطره في الرأي الأستاذ عبد اللطيف بن أشنهو[2] الذي يعتبر أن الجزائر لعدة أسباب تتميز بالفقر الأجري بمعنى ضعف القدرة الشرائية في عالم الأجراء، مما يستلزم إقرار زيادات معتبرة في الأجور للموظفين لتشجيع الاستهلاك و بتنظيم محكم للعمل.

و في هذا الصدد أسفرت دراسة مقارنة حول القدرة الشرائية في دول المغرب العربي(تونس-المغرب -و الجزائر)أنجزت في 2010 من طرف نقابة الوظيفة العمومية على أن الحد الأدنى المضمون في الجزائر لا يغطي إلا 26%من الاحتياجات الأساسية، في المغرب 32% و 15%في تونس . و بالتالي فان الحد الأدنى يجب أن يفوق 38000 دج أي أكثر من ضعف ما هو حاليا.

كما طلبت إلغاء المادة 87مكرر ،من قانون علاقات العمل 11/90 ، لحساب الأجر الوطني الأدنى المضمون على أساس الأجر القاعدي أي الناتج عن تصنيف الوظيفة أو

---

[1] http://WWW.algerie libertéeconews.com-du10/10/2007-Bouzidi.A-« pourquoi les salaires doivent être augmentés »

[2] Forum des chefs d'entreprises-Avril 2006-Abdellatif Benachenhou-Eléments de réflexion autour de la question des salaires

الموظف لإقصاء مجمل التعويضات الملحقة بها بما فيها منحة المردودية باعتبارها مرتبطة بجهد إضافي و غير ثابتة.

و من هذا يتطلب الأمر إعادة النظر في الشبكة الاستدلالية لتنطلق من قيمة تساوي أو تفوق الحد الأدنى المضمون، ثم تضاف إليه التعويضات و المنح المختلفة.وعليه لا يلجا إلى إقرار تعويضات عن الدخل التي تكتسي طابع التبرع أكثر من مقابل العمل.

لقد لقي هذا المطلب أو الاقتراح تحفظ من طرف السلطة، كما ذهب الخبراء الاقتصاديون إلى التحذير من العواقب الوخيمة التي تنجر من إلغائها. و في هذا الصدد يقترح الأستاذ مبتول عبد الرحمن"خبير اقتصادي"، تعديلها عوضا من إلغاءها، مع الحرص بضمان كرامة العامل بتوفير الحد الأدنى الضروري للعيش الكريم و القيام بنشاطات أخرى أو التكفل باحتياجات أخرى ضرورية.

و في هذا الاتجاه يرى الخبير الاقتصادي لعميري عبد الحق إن إلغاء المادة 87 مكرر سيؤدي إلى ارتفاع في التضخم بنسبة 20%لكون الأجور حاليا بعيدة كل البعد عن المقابل الإنتاجي و طغت عليها الطابع السياسي و يقترح أيضا إدخال تعديلات ببناء سياسة جديدة ترتكز على الإنتاج و الفعالية ،تمنح على أساسها تعويض يفوق 40%من الأجر الأساسي كتحفيز.[1]

لقد أسفر التحقيق الذي أنجزه الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)في سنة 2013 عن وجود فوارق في الأجور بين القطاع العام و الخاص[2].و يقترح مراجعة فعالة الأجور بربطها بالإنتاجية.

ثالثا :الفعالية و الكفاية الإدارية

من الصعب الحكم على مدى تحقيق هذا الهدف لكونه مرتبط بعدة عوامل من أهمها التنظيم المحكم للمصالح و النشاطات و كذا توزيع المستخدمين و توفير الوسائل الضرورية.كما أن النتائج تظهر جلية بعد مدة زمنية تتراوح حسب الهدف.

[1] http://WWW.algerie leconews.com/fr.actualite/du 06-09-2014-Abdelhak Lamiri-Economiste -Abrogation de l'article 87bis-Inflation risque d'atteindre 20% -téléchargé le 06/09/2014 à 18h15Mn.

[2]http://WWW.algerie .actualite.com/fr. /du 26-10-2006-consulté le 15/07/2014 à 15h30Mn

كما سبق و أن اشرنا إليه انه يجب مراعاة مختلف المؤشرات وخاصة الاقتصادية منها فلا يعقل أن تضخ الأموال دون مقابل من الإنتاج ولكن هذا لا يعني إبقاء الوضع على ما هو عليه.

يمكن الاستدلال بنتائج عملية التدقيق حول الأجور و التشغيل التي أشرف عليها الأستاذ عبد الرحمان مبتول [1] لصالح الحكومة 2007-2008 التي تتمحور في خمسة نقاط:

1-لا توجد سياسة أخرى مشجعة لخلق الثروات و لكن توزيع دخل من ناتج تصدير المواد الأولية دون أي مقابل إنتاجي.

2-في القطاع الاقتصادي و الإداري على سواء يوجد توظيف يفوق الاحتياجات في التربية تعطي الأولوية للكمية على حساب النوعية و الدليل أنه لا توجد أية جامعة في التصنيف العالمي الأخير في شانغاي.

3-لا يمكن تصميم سياسة أجرية ذات مصداقية دون رؤية واضحة لتوزيع الدخل الوطني و نموذج الاستهلاك حسب كل طبقة اجتماعية، لإعطاء الأولوية لمنتجي الثروات

4-القدرة الشرائية لأغلب الجزائريين مرتبطة بمداخيل المواد البترولية بنسبة 70 إلى 80%

5-ضرورة مراجعة قانون العمل ليتماشى مع مقتضيات الوقت الراهن، و تفعيل التكوين المستمر ليتسنى للعمال تغيير مناصب العمل كلما استدعت الضرورة و لاسيما بعد استنفاذ البترول المرتقب بين 2025-2030.

و قد اتخذ كل من البنك العالمي و الصندوق المالي الدولي نفس الاتجاه [2]،إذ أنه اثر الزيارة التي قام بها خبراء الهيئتين للجزائر لمدة أسبوع ،من 22إلى26 أكتوبر2006 ،أثيرت مسالة الزيادات التي أقرتها الدولة و ذهبت إلى التحذير عن تطبيق الزيادات كما هو مسطر،لتفادي ويلات التضخم بسبب ضعف التنمية و ارتكازها على ناتج مبيعات البترول فقط.

و من التوصيات التي اتخذت تتلخص في ضرورة الشروع في قلب المعطيات و ضمان ما بعد البترول ، بتصميم سياسة أجرية تهدف فعالية المؤسسات .و قد تمسكت بهذا الموقف إلى يومنا هذا.

– [1]journal la nouvelle république N° 5032 du 03/09/2014 p.17 :

Abderrahmane Mebtoul– l'impact de – l'abrogation de l'article 87 bis du code de travail

[2] محمد الكر ،مرجع سابق،ص 154

و بالتالي لا بد من إتباع الأسلوب العلمي و الابتعاد كليا عن القرارات الارتجالية و الميول السياسية و الأغراض الانتخابية و إشراك الجميع بما فيهم أصحاب التخصص وفق أسس علمية تأخذ في حسابها جميع المؤشرات و المعطيات الدقيقة لبناء سياسة أجريه عادلة.

الفرع الثالث

عيوب النظام الجديد

إن تجسيد أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تعرض لاختلالات عديدة ونقائص يمكن تلخيصها فيما يلي:

أولا:إفراغ النظام التعويضي من مدلوله

بالنظر إلى ضعف المرتب الرئيسي و تحت ضغط الاحتجاجات المتتالية لا سيما في قطاع التربية و الصحة لجأت السلطة إلى إقرار زيادات في المرتب عن طريق إحداث منح و تعويضات لا تقابلها مهام أو جهد حقيقي ،مما انجر عنه تفاوت فادح في الرواتب و جعل حجم التعويضات اكبر من الراتب الرئيسي .

فعوضا ان توجه التعويضات لتغطية الجهد الإضافي، ظروف العمل وتشجيع تحسين أداء الخدمة أصبحت وسيلة مموهة لزيادة الأجور لبعض الفئات دون الأخرى مما ينجر عنه عدم الرضا الوظيفي و تفريغ النظام بأكمله من مدلوله[1].

إن هذا التصرف قد أوقع القطاع في نفس الوضعية التي عاشها قبل صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من حيث تعدد التعويضات .

ثانيا :استقرار و جمود القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية

كان من الموضوعي أن تخضع القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية إلى مراجعة وتحيينا وفقا لمعايير وأساليب موضوعية دقيقة تشمل جل الفئات و الأسلاك و ذلك وفقا لأحكام المادة 08 من المرسوم الرئاسي 07 / 304 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظم دفع رواتبهم[2] التي أحالت مسألة تحديد المعايير المعتبرة في تكوين هذه النقطة وتطورها إلى نص لاحق ،إلا أن هذا النص لم يصدر إلى يومنا هذا .

وعليه لا يمكن إجراء تقييم موضوعي لمبلغ هذه النقطة الذي لم يتغير منذ 2007 سنة صدور

---

[1] مراد بوطبة،مرجع سابق،ص 214

[2] نصت المادة 8-2على أن "تحدد المعايير التي تضبط تطورها بموجب مرسوم" و هذا المرسوم لم يصدر مما استلزم اللجوء إلى إقرار منح و تعويضات

المرسوم الرئاسي المذكور أعلاه،و نحن نعلم أن الوضعية الاقتصادية قد تغيرت بشكل ملموس نتيجة التضخم و تدهور قيمة الدينار و لا سيما ان اغلب المواد الاستهلاكية مستوردة بالعملة الصعبة .

فالمعطيات التي ارتكز عليها في إقرار قيمة النقطة الاستدلالية قد تغيرت ،فمقارنة المرتبات المدفوعة في الجزائر مع تلك الممنوحة في الدول المجاورة تبين تدنيها وعدم قدرتها للاستجابة للأسلوب المعيشي المكتسب الناتج عن الزيادات المتحصل عليها ابتداء من سنة 2010 اثر تطبيق الشبكة الاستدلالية و المبالغ المعتبرة المترتبة من تطبيقها بأثر رجعي التي ارست سلوك استهلاكي مفرط من شراء السيارات ،اقتناء السكنات التساهمية ،تأثيث منازلهم و السفر.و لجوء هذه الفئة الى الاقتراض البنكي.

ثالثا : <u>وتيرة نمو الراتب غير محفزة و افاق الترقية محدودة:</u>

يبقى الموظف طيلة ما يقارب خمسة عشر سنة دون أن يحس بفارق ملحوظ بين ما يتقاضاه في بداية توظيفه الى حين يرقى الى الدرجة الخامسة بحيث ان معدل مؤشر نمو الراتب يقدر بـ : 1.6 % سنويا بالنسبة لسائر الأصناف والمجموعات الفرعية خلال مسار مهني يتراوح بين 30و42 سنة ، وهذا لا يعد حافزا له و يتعارض مع طموحات الموظفين الذين يكرسون حياتهم المهنية لخدمة الإدارة[1] .

و هذا ما يؤدي الى نزوح ، الموظفين الذين لم يسعدهم الحظ للترقية الى وظائف عليا تمنح لهم مزايا ،الى القطاع الاقتصادي الذي ينتهج أنظمة الأجور محفزه وتشجيعية بأكثر مرونة تتماشى و طموحات العمال من خلال ضمان نمو للأجور وفقا للنتائج المتحصل عليها من شانها أن تجلب أحسن العناصر و المحافظة عليها [2].

إن هذا التوجه يفرغ النظام المتبني من المبادئ المعتمدة و يؤدي الى عدم تحقيق الأهداف المسطرة لا سيما من حيث تحسين الخدمة العمومية و استقرار الموارد البشرية و رفع التحدي.

و في نفس السياق تتقلص طموحات الموظف من محدودية افاق الترقية بالنظر الى انه بمقتضى أحكام المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المتعلق بالشبكة الاستدلالية

---

[1] -مراد بوطبة"،مرجع سابق،ص214

[2] – هاشمي خرفي ، **مرجع سابق** ، ص258 – 259 .

لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،لقد تم تخصيص الصنف 15و17 والقسمان الفرعيان 4و7 من بين 24 صنف (17 صنف و07 أقسام فرعية) للترقية[1] ، وهذا يدل على أن سياسة التوظيف المرتبطة بشبكة مستويات التأهيل ترجح طريقة التوظيف الخارجي ، ولا تفسح المجال لتثمين الخبرة المهنية إلا في نسب ضيقة وهذا يتناقض مع طبيعة النظام المغلق المتبنى الذي يهتم بمنظومة التكوين قصد الترقية والمحافظة على الموارد البشرية[2] .و لعل السبب يرجع الى ضرورة امتصاص البطالة و إعطاء الفرصة للفئة الشبابية من تقلد الوظائف. إلا ان الاحتفاظ بالعناصر الأكفاء بات ضروريا للتكفل بالمهام المتشعبة المنوط بالإدارة .

كما أن القوانين الأساسية لبعض قطاعات النشاط كما هو الحال بالنسبة لقطاع التربية قد خالفت أحكام المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم من حيث إعادة التصنيف بعد الترقية دون مراعاة الأصناف المخصصة للترقية ، بحيث يعاد تصنيف الموظف المرقى في الصنف الأعلى مباشرة ، أو في صنف أعلى دون وجود قواعد واضحة ،

و نذكر في هذا الصدد ما نص عليه القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك التربية ، حيث صنف الأستاذ الرئيسي للمدرسة الابتدائية في الصنف 12 ، بعد الترقية إلى أستاذ مكون في المدرسة الابتدائية يصبح في الصنف 14 ،في حين انه بالرجوع إلى الشبكة الاستدلالية للمرتبات يلاحظ أن الصنف 14 غير مخصص للترقية[3]

رابعا: المساس بالتصنيف للرتب بالشبكة الاستدلالية للمرتبات :

الى جانب سن أحكام ذات طابع تنظيمي مخالفة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مجال طرق التوظيف و التخلي عن المبادئ المعتمدة كما هو الحال بالنسبة لمرسوم التنفيذي رقم 12 / 194المؤرخ في 2012 / 04/ 25 المتعلق بتنظيم المسابقات، الامتحانات و الفحوص المهنية و التعليمة الوزارية المشتركة رقم 01 المؤرخة في20 / 02/ 2013 المتضمنة إجراءات تطبيق المرسوم السالف الذكر الصادرة عن المدير العام للوظيفة العمومية،لقد

---

[1] – المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، **مرجع سابق** .

[2] – هاشمي خرفي ، **مرجع نفسه** ، ص259 .

[3] المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 315/08 المؤرخ في 11/ 2008/10/ المتضمن القانون الأساسي الخاص بأسلاك التربية ، المعدل والمتمم ، **ج ر،العدد 59**

عمدت بعض القوانين الأساسية إلى مخالفة القواعد الأساسية للتصنيف المحددة بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المتعلق بالشبكة الاستدلالية للمرتبات ،كما هو الحال بالنسبة للقانون الأساسي الخاص بأسلاك الثقافة ، اشترط شهادة الليسانس للتوظيف في رتبة ملحق بالحفظ1 ، وتم تصنيف الرتبة في الصنف 12 ، مع أن صنف حاملي الشهادات الليسانس في الصنف 11 ، اما الصنف 12 فمخصص لحاملي شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام القديم) ،ومثل هذه المخالفات فتحت مجال التنافس بين مختلف القطاعات للحصول على تصنيف أحسن و رضوخ السلطة لضغوطات بعض فئات الموظفين دون الأخرى[2].

خامسا : تدهور المركز الاجتماعي وعدم الرضا للموظفين :

ان الزيادات التي طرأت على مرتبات الموظفين لمختلف الاسلاك قد اتاحت الفرصة لإعادة الثقة و الرضا و الاحساس بالاسترجاع المركز الاجتماعي للموظف بحيث انها سمحت بتحقيق مستوى مقبولا من العيش الكريم للموظفين . مما يفقد أحد مقومات النظام المغلق للوظيفة العمومية للحفاظ على بقائهم وتفرغهم لخدمة الإدارة عن منأى الضغوطات الخارجية كالرشوة واستعمال الوظيفة لأغراض شخصية.

و حقيقة الامر ان الزيادات تصطدم بالظروف الاقتصادية الصعبة التي تعيشها البلاد و خاصة من جراء انخفاض سعر البترول الذي يعد المورد الوحيد لنفقات الاجور و يضاف اليها غلاء أسعار المواد المستوردة ، وتراجع قيمة الدينار[3].

المطلب الثاني

توصيات لتجسيد الإصلاح

لا يقتصر الأمر في صياغة سياسة معينة و ترجمتها بنصوص قانونية لإضفائها قوة و إلزاما، و الكل يعلم أنه لا نغير مجتمع ما بموجب مراسيم أو كما جاء في محكم كتابه:" لا يغير الله بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم"، مما يستلزم الإهتمام بالإنسان الذي ينفذ هذه المراسيم و الإنسان الذي يستفيد من تطبيقاته.

---

[1] المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 383/08 المؤرخ في 26/11/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بأسلاك الثقافة ، **ج ر،العدد63.**

[2] مراد بوطبة ،مرجع سابق،ص215

[3] محمد الكر ،مرجع سابق،ص157

ينبغي احترام الأسس و المبادئ التي ترتكز عليها أية عملية إصلاحية في أي مجال كان و لا سيما عندما يتعلق الأمر بالقاعدة الأساسية لتجسيد البرامج التنموية و تحقيق الحكم الراشد الذي لا يتأتى إلا بانخراط العنصر البشري الذي يعد أساس كل تطور .و نستأنس هنا بالمقولة الشهيرة "الفرق بين الأرض الخصبة و تلك القاحلة الجرداء ليس الماء وإنما جهد الإنسان ".

الفرع الأول

التحضير و المتابعة و اليقظة

إن الإصلاح ينبغي أن يأخذ بطبيعة الحال الاحتياجات الأساسية التي يتطلبها الإنسان لتفعيل قدراته ليس فحسب على المستوى المادي وإنما كذلك من الناحية المعنوية من حيث تحسين ظروف العمل و منحه فرص للترقية وفقا لقدراته ليتسنى استغلالها إلى أقصى درجة تقديرا لولائه للمؤسسة.

ويستلزم التحضير المحكم والمتابعة لصيانة وإعادة الاعتبار لكل الإختلالات المسجلة بوضع جهاز يقضة يعهد له مهمة تسيير ومتابعة الإصلاح في كل جوانبه.

أولا :التحضير

يتمثل في إعطاء الوقت المناسب لتحضير الإصلاح أو النظام الجديد لتشخيص الوضعية السائدة و المراد تصحيحها و تطويرها بتحديد الأهداف، النقاط المستهدفة في شكل هرمي و الوسائل الواجب تجنيدها[1].

إن تشخيص الوضعية السائدة تستلزم قبل كل الشيء التحكم في المعطيات المتعلقة بالأجور والعوامل المؤثرة فيه ،لا سيما الوضعية الاقتصادية من حيث قدرة الخزينة العامة ،وضعية سوق العمل ،درجة التضخم ،الفوارق في الأجور أو مسح كلي للاجور،على المستوى الداخلي والخارجي وخاصة في الدول المجاورة .

و نحن نعلم العجز الكبير الذي سجلته دولتنا في مجال الإحصائيات و الدراسات الدقيقة الرسمية التي يمكن الاستناد عليها في تحليل أية وضعية، مما يفسح المجال للتكهنات و

[1] عبد الحكيم أحمد الخزامي ،ترجمة مؤلف دوجلاس سميت،إدارة تغيير الأفراد(المبادئ والأستراتيجيات و الرؤى) ،إيتراكللطباعة و النشرو التوزيع،القاهرة مصر ،2001،ص21

تضارب الأرقام حتى البسيطة أو البديهية، كما هو الحال لمعرفة الأسعار المتداولة، نسبة البطالة، عدد الموظفين إلى غير ذلك من المعلومات الرئيسية للشروع في أي عمل.

و هذا النقص الكبير في بنك المعلومات الدقيقة موضوع انتقادات معظم الباحثين أجانب أو وطنيين ،و يعد حاجزا لبلورة التفكير و الاجتهاد في مجال الأجور وخاصة الإنتاجية أو الكفاية لم تتم عليها أية دراسة دقيقة ما عدا الاستنتاجات المتحصل عليها بما آلت إليه الإدارة والمرافق العمومية و كون أغلبية المنتجات مستوردة.

إنه من الضروري أيضا تجنيد كل الوسائل الضرورية من النواحي الآتية :

- البشرية (الخبراء في الميادين ذات الصلة بالأجور، القانون الإداري، تسيير الموارد البشرية، العلوم الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية و علم النفس) و ذوي التجربة في تطبيق الأجور.
- التقنية: -الإحصائيات و الدراسات المختلفة حول الوظائف و المرتبات و أثارها على الفاعلية.
- المادية: -التجهيز في عتاد الإعلام الآلي مع وضع أنظمة الإعلام الآلي لمعالجة ترتيب و تصنيف و حساب الأجور.

-إجراء عمليات التدقيق ميدانيا، للتحري و استقصاء الآراء حول مضمون النظام القائم:-تطبيقاته و العراقيل المعترضة تجسيده في الميدان و الآثار المترتبة عنه سلبية أو إيجابية.

<u>ثانيا :المتابعة و اليقظة</u>

كان عامل الاستقرار في الوظيفة العمومي في الأمس القريب ينافس عامل الأجر في جذب و عدم عزوف الشاغلين فيها و اتسام نشاطاتها بالبساطة و الروتين و كذا عدم الاحتجاج بسبب الحضر المفروض، واجب الولاء و الامتيازات العينية كالسكن و النفوذ و حتى الرشوة التي تفشت.

فإن الطابع الصلب و الديمومة و المبالغة في تطبيق مبادئ الشمولية و التوحيد و المساواة في نوع و مقدار المكافآت يفرغ النظام المعتمد من أهدافه و يجعل من الإدارة مرقدًا للعجزة.

إن الوضعية التي ألت إليه المجتمعات الدولية في عالم السرعة و التكنولوجيات، قد فرضت تصور جديد يستجيب للحاجة الماسة لإجراء تعديلات و تحيين للمعطيات و ابتكار أساليب التدخل، فاحتياجات اليوم لا يمكن تلبيتها بتفكير الأمس.

لذا و لمواجهة التغييرات ارتفعت أصوات تدعو إلى إعادة ابتكار الحكومة لتدار بأسلوب مماثل لإدارة القطاع الخاص[1] إلا أن هذا لا يمكن أن يكون أمرا هينا ،لكون سياسة الأجور لا تقتصر على مجرد إدارة و تفكير، و إنما تحكمها عوامل عديدة و لاسيما الموارد المالية و تتضح فيما يلي:

- **التخصص بدل الشمولية:**

و ذلك بالتخلي عن فلسفة تبني نظام واحد لجميع موظفي إدارات و مؤسسات الوظيفة العمومية و الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وفقا للتحديات المفروضة، بتصميم أجور تستجيب لمتطلبات كل وظيفة و البيئة التي تؤدى فيها.

- **عدالة الأجور بدل المساواة:**

إن تصميم نظام للأجور عادل يكافئ الموظف حسب قدراته و مسؤولياته و مدى تعقد الوظيفة التي يؤديها وفقا للمحيط الذي يعيش فيه، من شأنه أن يجذب، يحفز و يستقر الموظف بما يوفر الديمومة للمرفق العام.

و هذا يعني التقليل من المبالغة في تحقيق المساواة الداخلية على حساب المردودية و الفعالية و تدعيم قوة الجذب للقطاعات التي توفر أجورا مناسبة.

- **اعتماد معيار موضوعي في ترتيب و تصنيف الوظائف:**

إن التركيز على المعيار الشخصي في التصنيف و تحديد الأجور من الانتصار على عنصر المؤهلات، قد يؤدي إلى تنمية الاعتماد السائد أن الأجر موجه لمكافأة الشهادة و ليس العمل و انه حق مكتسب.

مما يستلزم التأكيد على قيمة الفرد الحقيقية و ما يقدمه للهيئة و الاستجابة لاحتياجاتها للانتقال من مفهوم مرتب الشهادة إلى مفهوم أكثر جدية و هو مرتب الفرد و ما يحمله من كفاءات و مهارات و ما يقدمه من مجهودات.

[1] مازن فارس رشيد، – مرجع–سابق ص 874

- **مكافأة الأداء و ليس الانتماء:**

لا يكفي الانتماء لمؤسسة أو رتبة كما تؤكده النصوص التشريعية و التنظيمية و المفهوم التقليدي للموظف العمومي للاستفادة من اجر و لكن يجب أن يكون مقابل الأداء الذي يقدمه و المساهمة الفعلية في حياة المؤسسة التي تحولت إلى مؤسسة تنموية.

- **هيكل موسع للرواتب:**

و يتعلق الأمر بتوسيع نطاق الشبكة بما يسمح تحديد الأجور المناسبة للموظفين حسب مهاراتهم و قدراتهم يسمح بتحرك الأجور دون الإخلال بنظام تصنيف و ترتيب الوظائف في مجموعات و أصناف و درجات أو مستويات متفاوتة يكون الفارق ملموس إلى درجة إنماء الإحساس بالمكانة التي يحتلها و الأهمية التي توليها الإدارة له.

الفرع الثاني

الأسس الواجب تبنيها

و يعتمد في تأسيس الأجر التشجيعي على تحديد الأهداف و عدالة تقييم الأداء كما يلي : [1]

أولا :تحديد الأهداف

تهدف سياسة الأجور إلى توفير أجور بإمكانها منافسة القطاعات و المؤسسات الأخرى، يناسب الوظيفة المحتلة و الكفاءات المجندة ومبادئها : الانسجام، العدالة الداخلية، المنافسة، الفرز و النجاعة و لاسيما:

- مضاعفة فعالية الموظفين و بالتالي المرفق العام.
- منح أجور أكثر عدالة و أكثر تحفيز للأعوان.
- تقليص الآثار المادية والمعنوية المترتبة عن الترقية الأوتوماتيكية.
- التحكم إلى حد ما في كتلة الأجور بحكم تحديد الأعوان المعنيين و ترشيد النفقات.
- تعريف و تدقيق منتظم سنوي أو شهري للأهداف.

---

[1] w w w.caim.info.cerist. 06/06/2014 à 17H22mn--convergé d'un système de réménuration stratégie globale de réménuration-revue stratégie et développement Université de Mostaganem N°03 juin 2012

- إقامة ثقافة للمراقبة- تقييم فعاليات الأعوان بصفة منتظمة و يومية و الأخذ بعين الاعتبار العناصر المرتبطة بسلوك و تفاعلهم في المؤسسة مع تقييم مرحلي لفعالية المصالح..
- ضمان تطبيق الجوائز و العقوبات.
- تأسيس نقطة للمصلحة التي يتواجد فيه الموظف لزرع روح التضامن بها و داخل السلك.
- إعلام الأعوان بنتائج التقييم لإغراض بيداغوجية و استلام الطعون المحتملة.

ويتمحور نظام المرتبات حول الركائز التالية:

- جلب و استقرار الكفاءات بالتحفيز و الإغراء
- قيمة السوق، الجاذبية و المنافسة
- أفاق و تسيير المسار الوظيفي
- تطوير نظام مكافأة و الاعتراف بالموظف يسمح التحكم في الموارد البشرية و التحفيز.

يمكن تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الإدارة باحترام ما يلي:

1-وضوح الأهداف كي يتسنى للعون معرفة المنتظر منه و السلوك الواجب اتخاذه للوصول إليها،

2-أجهزة و وسائل مادية و بشرية. و الوعي بأهمية مساهمتهم لتحقيقها.

3-دقة الأهداف ليعرف كل عون دورة و حدود قدراته و الطريقة الواجب تبيينها لتحقيقي هذه الأهداف.

4-إعلام الأعوان بالنتائج المتوصل إليها لمتابعة تطورها والسعي لتطويرها.

5-ضمان واقعية الأهداف من حيث إعلام عن محتواها و الوسائل المتاحة .

6-إعطاء الاستقلالية و السلطة الضرورية لمراقبة مردودية جهده.

ثانيا :عدالة المرتب[1]

إن ضمان اجر عادل يتطلب ما يلي :

[1] جمال البنا ،مدخل لدراسة الاجور،ترجمة مؤلف هنري ريتشاردسون،إعداد مكتب العمل الدولي جنيف،الدار القومية للطباعة و النشر1974،،ص 108

- ينبغي ،على نظام تقييم مردود الموظف، أن يحدد بأكثر دقة ممكنة أداء العون باستعمال معايير دقيقة تأخذ بعين الاعتبار العناصر الأساسية للمرد ودية من حيث الكمية ،النوعية و المدة الضرورية لتحقيق النتائج المسطرة.
- معظم الأهداف لا يتوقف تحقيقها على تدخل العون بمفرده و إنما تستلزم توفير الوسائل الضرورية اللازمة،مادية"التجهيزات –الآلات،أنظمة الإعلام الآلي،وسائل التنقل إن اقتضى الأمر"، اوبشرية "الأعوان حسب الاختصاصات المطلوبة."
- إشراك العون في جمع المعلومات الخاصة بمردوديته بإعطائه الفرصة لمعرفة ما ينتظر أن يقوم به أي الحصة الموكلة إليه نتيجة توزيع المهام،تحديد تنظيم العمل الملائم لتحقيق النتائج، و مناقشتها من حيث المحتوى ،الأهمية،و علاقتها بنشاط و محيط المؤسسة.
- توحيد طريقة التقييم لمجمل أعوان المؤسسة الشاغلين لنفس الوظائف، من حيث المعايير المعتمدة،أساليب جمع المعلومات،و الآجال المحددة التي من المفروض أن تكون منتظمة و دائمة.
- جدارة المسئول عن تقييم أداء الأعوان تحت سلطته، و إنصافه، و ثقة الأعوان فيه، لضمان مصداقية المعلومات المتحصل عليها عن التقييم.
- إعلام الأعوان بكل عناصر التقييم و مبررات النتائج المتوصل إليها.
- إعطاء فرصة للعون لإمكانية تقديم الطعن لطلب مراجعة التنقيط عند عدم الرضا مع تعليل الطلب.
- قياس الأجر التشجيعي حسب المردود أي حسب درجة تحقيق النتائج.
- ينبغي أن يكون مبلغ المكافأة بالنسبة للعون مناسب لبذل مجهود إضافي.

و التحفيز الجماعي يخضع لنفس القواعد أي الدقة و الوضوح و كذا التضامن بين الأفراد لتحقيق الأهداف المسطرة ورفع العراقيل المعترضة.

الفرع الثالث

افاق اصلاح نظام الاجور

إن الإدارة كانت و مازالت تعكس إرادة السلطة في التغيير و عصرنة أداء الخدمة العمومية و تحقيق الصالح العام، بضمان الحق و العدالة في الاستفادة من هذه الخدمات مع توزيع موضوعي عادل و فعال للدخل الوطني.

و انطلاقا من مبدأ لكل حسب عمله و لكل حسب قدراته، فيجب أن ينصب أي نظام لإصلاح الإدارة و الخدمة العمومية على العنصر البشري الذي يخلق الثروات و ليس العكس، فالفرق بين الواحة و الأرض الجرداء ليس الماء و إنما الإنسان.

فالوظيفة العمومية ليست مجرد عملية بناء قانونية فهي جديرة بالدراسة كواقع سوسيولوجي[1] لذا ينبغي أن ينصب نظام المرتبات في الوظيف العمومي على مايلي:

اولا :القيم و الأهداف

قبل وضع أية سياسة للأجور و المرتبات يستلزم تحديد القيم و الأهداف بتسطير رزنامة دقيقة لتحقيقها وفقا للإمكانيات المالية المتوفرة ليتسنى مكافأة الموظفين الأكثر مشاركة في حياة المؤسسة و اندفاعهم من اجل تحقيق أهدافها معتمدة على نظام تقييم فعال.

ثانيا : تقييم أداء الموظفين

يندرج نظام المرتبات في إطار ميكانيزمات تسيير المرفق العام و الموارد البشرية بصفة خاصة، مما يستوجب النظر إلى الموظف باعتباره مصدر لنفقات على عاتق ميزانية الدولة، منتجين مقدمين لخدمة عمومية موضوع حق أساسي للمواطن و ليس عبء على المجتمع.

ثالثا : دافع التغيير و التنظيم

يجب اعتبار نظام المرتبات كركيزة للإصلاحات الإدارية يجعله وسيلة لتوجيه و تعجيل التغيير في الإدارة في مجال مناهج العمل و ترشيد التسيير على جميع المستويات مما ينبغي مرافقة هذا التغيير بتوفير مقابل تحفيزي للموظف.

رابعا :إدخال جرعة من المرونة

العمل على إعطاء نوع من الاستقلالية للمؤسسات قصد إرساء قواعد تستجيب لمتطلبات التسيير و الخدمة العمومية اخذين مبادرات لإقرار المكافآت التي تلاءم أكثر طبيعة النشاط و الاكتفاء بالسلطة الضبطية كما شرع العمل به في فرنسا بحيث أعطيت سلطة إقرار تعويضات إلى رؤساء البلديات وفقا لوضعيتها المالية ،مع احترام بعض الضوابط التي تحول دون ظهور إختلالات و فوارق تخل بعدالة الأجور .

[1] كمال محمد،النزرية العامة للاجور و الرواتب ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،1982،ص8

عرفت الوظيفة العمومية في الجزائر مثل بقية دول العالم تحول بدرجات متفاوتة لا سيما في طرق حساب الأجور و المرتبات، فكانت تتسم بالصلابة في ظل قانون 66-133 الذي استوحى أحكامه من القانون الفرنسي، بحيث يستند إلى دفع الأجور على أساس شبكة واحدة تشمل كل أعوان الإدارة وفقا لمستوى التأهيل و لا يتحرك إلا بالتقدم في السن داخل الإدارة.

فالعون المصنف في رتبة ما يتقاضى نفس الأجر الذي يستفيد منه باقي الأعوان التابعين لتلك الرتبة مع تفاوت راجع إلى الاقدمية،الوضعية العائلية أو الزيادة الاستدلالية الناتجة عن شغل وظيفة نوعية، فيستطيع معرفة الأجر الذي سيتقاضاه في المستقبل إن لم يطرأ عليه زيادة في النقطة الاستدلالية و إعادة تصنيف للوظيفة المشغولة.

فالنظام المفتوح ييسّر اللجوء إلى مكافأة الجهد و المردودية و الفعالية كما هو الحال بالنسبة للولايات المتحدة في السبعينات ،بنفس ما هو معمول في القطاع الخاص. و في الثمانينات عمدت الدول الأخرى الأوربية حتى تلك التي أخذت بالنظام المغلق أساسا لهيكلها الإداري [1]، باستدراك الوضع مع بالاحتفاظ بالهيكل القديم مع إدخال مكافأة تشجيعية، فيتغير الأجر سلبيا أو إيجابيا وفقا للنتائج المتحصل عليها، فلا يستطيع معرفة الأجر الذي سيتقاضاه مستقبلا، أما بالنسبة للجزائر فقد بادرت بهذا الأسلوب ضمن فلسفة القانون الأساسي العام للعامل و تم بلورته في إصلاح 2006، غير أن النتائج المنتظرة لم يتم إلى حد الآن تحقيقها و هذا راجع ،كما هو الحال في الدول الأخرى، إلى كون المكافأة أو الأجر التشجيعي يمنح وفقا لمشيئة و إرادة المسئول على التقييم و سلطته التقديرية.

لذا ينبغي أن تبنى على معايير موضوعية تؤهلها أن تكون عادلة قادرة أن تستقطب رد إيجابي من قبل الموظف عملا بمبدأ المعاملة بالمثل، لكون الموظف يستجيب وفقا لما يحس به و الانطباع الذي يترك فيه، إما إيجابي أو سلبي من حيث طرق التحديد و مقدارها.

فإن كانت مبنية على معايير موضوعية فانه يعتبرها عادلة أما إذا كانت تحدد وفقا للسلطة التقديرية للمسئول دون أي معيار لعدم إنصافه في الحكم أو سوء تنظيم نشاطات الإدارة

[1] http:// w w w. caim.info/ revue internationale des sciences administratives 2008.1 volume 74 p.88 bregu Kirsten la gestion des rémunérations dans le secteur public- quelques implications des observations dans le cadre d'expériences- téléchargé le 14/06/2014 à 20h30mn

مما يتعذر إعداد معايير لتقييم الأداء،فان الموظف لا يعلق عليها أمل و لا يؤمن بعدالتها وبجدواها.

الخاتمــة:

يظهر نظام الأجور كأداة ذات صبغة إستراتيجية في خلق تواصل بين الأداء و النتائج، إذ أن كل نظام أجور له تأثير على أداء المنظمة و النتائج بحيث يؤثر بصورة مباشرة على أداء المؤسسة و أعضائها، مما يجعل منه ورقة أساسية في حقيبة المسير.

فاتخاذ وجهة إستراتيجية في سياسة الأجور يعني إجراء عدة اختيارات تنظيمية من أجل تحقيق الأهداف المسطرة، وبهذا ينبغي أن يكون مزيجا متوازنا و متكاملا ما بين إستراتيجية المؤسسة و ثقافتها و أهدافها و في تناغم مع المحيط الداخلي و الخارجي.

إن إشكالية تحديد أو تعريف سياسة للأجور تكمن في الإجابة عن جملة من التساؤلات حول بالخصوص ، أنظمة الاعتراف و التحفيز المراد إقامتها، الميكانزمات المتاحة و الواجب تسخيرها.

تحتل الأجور و الرواتب مكانة ،لدى الأفراد و المنظمات و الدول ،يؤهلها أن تدفع عجلة التنمية في المجتمع ، فهي أداة أساسية،ذات ثلاثة أبعاد،من الناحية الاقتصادية لدفع عجلة التنمية الاقتصادية من جهة ومن الناحية الاجتماعية في إحداث الاستقرار الاجتماعي وتوزيع الدخل الوطني على الأفراد لضمان العيش الكريم لهؤلاء و البعد السياسي يكتسي أهمية لا يستهان بها من خلال ربح ثقة ورضا الموظف وضمان مساهمته في مساندة المشروع السياسي المعتمد من قبل السلطة الحاكمة.

وانطلاقا من هذا الأساس عملت على استعراض أهم النقاط والمحاور الأساسية المرتبطة بموضوع سياسة الأجور بالجزائر من خلال التطرق لأهم المفاهيم النظرية للأجور، ومن ثمة دراسة واقع و أفاق سياسة الأجور لإزالة الغموض عنها ، كما لم ننس في هذا الإطار تناول الإصلاح ومحاولة الوقوف على أهميته وأثاره التي يمكن أن تنجم عنه دون إغفال للقضايا و التحديات التي تواجه سياسة الأجور بالجزائر خاصة ونحن في عالم يعرف العديد من التغيرات في شتى المجالات وفي ظل عولمة ولا تعرف للضعيف مكانا.

وبناءا على ما سبق فيمكننا أن نستنتج أن سياسة الأجور، وان جاءت في شكلها النهائي، قرار صادرا عن جهة واحدة إلا أنها في جوهرها قرار جماعي ينبغي أن توافق عليه جميع الأطراف المعنيين في الجزائر.

و أن الإصلاح الذي جاء في ظل قانون الوظيفة العمومية 06-03 كان الهدف منه سد ثغرات و استجابة للمطالب الاجتماعية و المهنية و لم يأت بمستوى تطلعات الفئات العاملة سوى أنه حاول إدراج مبدأ الشهادة و الكفاءة كمعيار للتقييم.

و ان التحكم في تطور كتلة الأجور مع التوقف عن التذرع بمحدودية الموارد المالية في الجزائر كعائق يحول دون دفع أجور عادلة لأن ذلك يكيد خزينة الدولة أضعافا مضاعفة من الموارد التي تهدر بطريقة مباشرة بسبب عدم تحقيق الأجور للرضا الوظيفي و إتباع احتياجات الموظفين دون دفعهم إلى انتهاج أساليب غير شرعية كالرشوة، الاختلاسات...الخ.

نلتمس من خلال التحليل لنظام الأجور في الجزائر الحاجة الماسة لصيانته المستمرة وعدم الاكتفاء بمراجعة قيمة معينة من عناصر الأجر وإنما التأكد من تحقيق الأهداف المنوطة به لاسيما في مجال التنمية .

إن التطور الذي تشهده الإدارة و خاصة في الدول النامية كالجزائر التي سجلت تأخر ملحوظ في عصرنة أساليب تدخلها .فالوظائف تتغير نتيجة التغييرات التي تحدث في أساليب العمل و معداته للتكفل الأنجع بالمهام الجديدة أو الحديثة التي تتطلب السرعة و التخصص و المرونة و بالخصوص الاستقلالية و العمل بعقود النجاعة .

لقد حان الوقت لوضع الميكانيزمات الضرورية لإدارة هياكل الأجور الداخلية بإعطائها العناية الكافية مع إعادة النظر في نظام تقييم الوظائف و لذلك فإن الإخفاق في تحقيق أهداف هياكل الأجور هذه يعني ضرورة إعطاء و تخصيص أهمية أكبر لهذا الموضوع.

إلا أن آلقفزة النوعية التي تعرفها علاقات الإدارة بموظفيها ساعدت على تقليص مجال السلطة التقديرية وأهميتها فاتساع ظاهرة إشراك الموظفين في المسائل المتصلة بتنظيم الإدارة وتسييرها مازال يلعب دورا أساسيا في هذا الاتجاه وما يستلزم تدعيمها بإرساء آلية فعلية.

آفاق البحث :

لقد حاولت من خلال هذا البحث التطرق للعديد من المحاور و الإجابة عن إشكالية المعايير و الأسس المحددة للأجور في رسم سياسة الأجور في الجزائر وبذلك اعتبرها خطوة بسيطة لدراسة مواضيع أخرى لها صلة وعلاقة بموضوع الأجور:المرتب و المسار الوظيفي

للموظف العمومي في الجزائر أو الرضا الوظيفي وعلاقته بالأجور ، الاجر التشجيعي، إلى غيرها من المواضيع التي يمكن ان تكون محل دراسة و بحث.

خلاصـــة:

على ضوء العروض السابقة والظروف التي ميزت نشأة النظام الجزائري للوظيفة العمومية وأثرت على تطوره يمكن استخلاص أربع ملاحظات على الأقل:

ترتبط الأولى بماهية النظام في حد ذاته- ذلك أن المنظور المؤسساتي الذي أدرج فيه تصوره والعوامل التاريخية والسياسية التي أحاطت ببروزه بل وحالت دون اكتمال مقوماته الأساسية التي تتمثل خاصة في المرتبات والتكوين لم تمكنه من الاندماج الطبيعي في السياسة العامة للدولة ومواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي ميزت العقدين المواليين للاستقلال.

الأمر الذي أدى إلى الاستصغار من مركزه ضمن المؤسسات الوطنية وإضعاف دوره كمحرك للتنمية بمختلف أشكالها وأداة لضمان التوازنات الكبرى للدولة .

ومما يعقد حل المشاكل التي مازال يواجهها إثقال كاهله من الناحية البشرية نتيجة الإفراط في استعماله كوسيلة لامتصاص البطالة.

الملاحظة الثانية: تتعلق بظاهرة أللاستقرار القانوني وما نجم عن الصور التي ميزته منذ صدور القانون الأساسي العام للعامل فكونه مرتبط بنصوص مختلفة الفلسفات والمرجعيات طوال ما يقارب خمس وعشرين سنة حال دون فعالية كل المبادرات التي كانت ترمي إلى تصحيح الإختلالات التي أفرزتها الممارسة اليومية وزادت من حدتها الاضطرابات التي عكرت الحياة السياسية والإدارية خلال التسعينات- ومن أهم النتائج التي أسفر عنها هذا الوضع هي تشجيع التيارات الاستقلالية التي حملت قطاعات كاملة من الوظيف العمومي على الخروج من نطاق تطبيق القانون الأساسي الذي يجسد وحدته والشعور بالانتماء المشترك بالنسبة لكافة أعوان الدولة.

الملاحظة الثالثة: متصلة بالتجارب الأجنبية التي تم التعرض لها فرغم تقاسمها للمبادئ والقيم التي يقوم عليها كل من النظامين اللذين أصبح تعايشهما واقعا في معظم البلدان فإن ترجمة هذه المبادئ وهذه القيم في الميدان العملي تختلف شكلا ومضمونا من بلد لآخر- وهذا إن دل على شيء فإنما يؤكد على أن الوظيفة العمومية ليست فقط منظومة قانونية مجردة بل

هي واقع سوسيولوجي يفرض التعامل مع الخصوصيات التي تميز كل مجتمع عن الآخر بصفة ملائمة فنجاعة نظام الوظيفة العمومية تقاس بمدى قدرته على التكيف مع معطيات التطور الداخلية والخارجية المحيطة به وبعبارة أخرى مدى قدرته على رفع التحديات المتصلة مباشرة بمشروع المجتمع الذي ينشط ضمنه.

أما الملاحظة الرابعة: فلها طابع منهجي- ذلك أن مفهوم الإصلاح لا يمكن فصله عن بعديه المتلازمين:

- **أولا بعد الشمولية** الذي يقتضي تصورا متكاملا لمختلف مقوماته والبحث عن أنجع الوسائل قصد إرسائها بصفة منسجمة تراعى فيها ظروف الزمان والمكان وتفعيلها على النحو الذي يرفع من مردودية الخدمة العمومية وتحسين صورة الإدارة وموظفيها ولا أدل على أهمية هذا البعد مما آل إليه إصلاح 1966 نتيجة بتره من عناصر حيوية بالنسبة لكيانه ويتعلق الأمر بنظامي الأجور والتكوين ونظام تسيير محكم للموارد البشرية.
- **ثانيا بعد الاستمرارية** الذي يفترض تنظيم يقظة دائمة قصد التحكم في مستجدات التغيير على المستويين الداخلي والخارجي واتخاذ التدابير اللازمة لتصحيح الأخطاءوالانحرافات في الوقت المناسب وعلى بينة من الأمر.

وتقترن بهذا البعد من الناحية العملية:

- ضرورة تزويد الإصلاح بأدواته الخاصة لتمكينه من التكفل بعمليات التطبيق والتقييم بصفة منتظمة
- أهمية نظام الإشراف وآلياته على جهاز الوظيفة العمومية والتنسيق بين مختلف الأطراف المكونة له وتوجيهها وتفعيل أدوارها بما يضمن نجاعة العمل الإداري ومواكبته لمقتضيات التطور الاجتماعي والاقتصادي والعولمة.

يتضمن القانون الأساسي الجديد للوظيفة العمومية العناصر الكفيلة بإعادة الاعتبار لهذا القطاع الحيوي واسترجاع مكانته ضمن المؤسسات الدائمة للدولة.

إلا أن هذا الهدف يبقى مرهونا- بالإضافة إلى ماتم ذكره في الفقرة السابقة- بتجنيد الأدوات المناسبة لتفعيل هذه العناصر وتوظيفها في الاتجاه السليم.

ويتعلق الأمر أساسا :

✓ **بضرورة إقامة نظام متجدد لتسيير الموارد البشرية :**

من الحقائق المسلم بها أن دور الفرد يعتبر العامل الأساسي الأول في إنجاح أي مجهود يستهدف تحسين التسيير في أية منظمة ما ولا مفر من إدراك هذه الحقيقة في الوظيفة العمومية والعمل على توظيفها لصالح التسيير العمومي- إلا أن تجسيدها يقتضي ثقافة تسييرية جديدة تحمل الموظف على التحلي بسلوك مسئول وتجعله طرفا ملتزما ومعنيا بالدرجة الأولى بكل مايتعلق بتحديد وتحقيق الأهداف المرسومة للمصلحة التي ينتمي إليها وقد تتطلب هذه القفزة النوعية تطورا جذريا في الذهنيات والسلوكيات من جميع الأطراف المشاركة في دورة التسيير الأمر الذي يقتضي تجنيد وسائل متطورة نذكر منها:

- التسيير التقديري للتعداد والمناصب إصلاحا نوعيا في استغلال المؤهلات الشخصية للموظفين يساعد على تنمية روح المسؤولية فيهم ويمنحهم إمكانيات تنقل وظيفي واسعة ومن العناصر المحركة لهذا الإصلاح نظام تقييمي للأداء لا يشمل القدرات الحالية للموظف فحسب ولكن أيضا القدرات التي يمكن أن يكتسبها في المستقيل.
- سياسة تكوين متواصل قصد تحفيز الموظفين وإعدادهم للتغيرات التي قد تطرأ على مسارهم المهني أو لتكيفهم

مع نشاطات جديدة أو تكنولوجيات متطورة وغيرها من متغيرات الحياة الإدارية.

- نظاما تحفيزيا جماعيا أو فرديا يمكن الموظفين من الاستفادة من التحسينات التي قد ساهموا في تحقيقها علما بأن هذه الاستفادة يمكن أن تكتسي شكلا ماليا وأشكالا أخرى مادية أو معنوية.
- تبني تدريجي كلما أمكن- لأنظمة التسيير بالأهداف حيث يعتبر الموظف نفسه طرفا كاملا في كل المشاريع التي تهم المصلحة التي ينتمي إليها ابتداء من تشخيص المشروع إلى انجازه وتسييره.

✓ **نظام متكامل للأجور يتسم بالشفافية:**

- على مؤشرات اقتصادية واجتماعية موضوعية
- على مبدأ الربط بين المرتب والنجاعة
- يرفع عقدة النقض التي يشعر بها العون العمومي تجاه زملائه من القطاعات

الأخرى.

- على تثمين المستويات الابتكارين والقيادية وخلق الظروف التي تعمل على استقرارها فإن مصيره لن ينأى عن أحد من المخاطر التالية :

- إما جمود مفرط للقواعد بشكل لا يمكن تطبيقه على جميع القطاعات، الأمر الذي يعمل على خلق مشاكل أخرى عن طريق احداث تجميدات و تضييقات و الوصول في النهاية إلى رفض القانون العام.
- إما مرونة مفرطة تؤدي إلى أن يصبح وجود القانون العام شكلي نسبيا ويتحول إلى ذريعة مريحة تخفي وراء حجاب الانسجام أو التوحيد وضعيات لها نفس تنوع وضعيات الماضي، بحيث يحترم كل قطاع القانون ظاهريا، بينما عمليا، يطبق القانون بشكل يمكنه استعادة استقلالية و خاصة الامتيازات الفردية مع ضمان مساندة مجمل العمال.

و ما يمكن التسليم به هو أن كل نظام، مهما كانت طبيعته أو في أي مجال كان، إن لم يتم صيانته بصفة دورية و منتظمة مصيره التلاشي والزوال.

الملحق رقم 1

الشبكة الاستدلالية للمرتبات

المجموعة	الصنف	الرقم الاستدلالي الأدنى	الرقم الاستدلالي للدرجات											
			الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة
د	1	200	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120
	2	219	11	22	33	44	55	66	77	88	99	110	120	131
	3	240	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144
	4	263	13	26	39	53	66	79	92	105	118	132	145	158
	5	288	14	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173
	6	315	16	32	47	63	79	95	110	126	142	158	173	189
ج	7	348	17	35	52	70	87	104	122	139	157	174	191	209
	8	379	19	38	57	76	95	114	133	152	171	190	208	225
ب	9	418	21	42	63	84	105	125	146	167	188	209	230	251
	10	453	23	45	68	91	113	136	159	181	204	227	249	272
	11	498	25	50	75	100	125	149	174	199	224	249	274	299
	12	537	27	54	81	107	134	161	188	215	242	269	295	322
	13	578	29	58	87	116	145	173	202	231	260	289	318	347
	14	621	31	62	93	124	155	186	217	248	279	311	342	373
	15	666	33	67	100	133	167	200	233	266	300	333	366	400
	16	713	36	71	107	143	178	214	250	285	321	357	392	428
أ	17	762	38	76	114	152	191	229	267	305	343	381	419	457

الملحق رقم 2

خارج الصنف	قسم فرعي 1	930	47	93	140	186	233	279	326	372	419	465	512	558
	قسم فرعي 2	990	50	99	149	198	248	297	347	396	446	495	545	594
	قسم فرعي 3	1055	53	106	158	211	264	317	369	422	475	528	580	633
	قسم فرعي 4	1125	56	113	169	225	281	338	394	450	506	563	619	675
	قسم فرعي 5	1200	60	120	180	240	300	360	420	480	540	600	660	720
	قسم فرعي 6	1280	64	128	192	256	320	384	448	512	576	640	704	768
	قسم فرعي 7	1480	74	148	222	296	370	444	518	592	666	740	814	888

الملحق رقم 3

18 رمضان عام 1428 هـ
30 سبتمبر سنة 2007 م
الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة / العدد 61
10

المادة 3 : يتم تصنيف الرتب في مختلف المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف حسب مستويات التأهيل المطلوبة وطريقة التوظيف المقررة للالتحاق بالوظيفة، طبقا للجدول الآتي :

شبكة مستويات التأهيل

المجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
د	1	* السنة السادسة من التعليم الأساسي أو أقل.
	2	* السنة السابعة من التعليم الأساسي. * السنة الثامنة من التعليم الأساسي.
	3	* شهادة التكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهرا) * السنة التاسعة من التعليم الأساسي.
	4	* شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط.
	5	* شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 إلى18 شهرا من التكوين). * السنة الأولى من التعليم الثانوي.
	6	* شهادة التحكم المهني. * السنة الثانية من التعليم الثانوي.
ج	7	* السنة الثالثة من التعليم الثانوي. * السنة الثانية من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين. * السنة الأولى من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين.
	8	* البكالوريا. * شهادة تقني.
ب	9	* البكالوريا + 24 شهرا من التكوين.
	10	* شهادة تقني سام. * شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية. * البكالوريا + 36 شهرا من التكوين.
أ	11	* ليسانس. * ليسانس نظام "ل م د" (LMD). * شهادة الدراسات العليا (DES).
	12	* شهادة المدرسة الوطنية للإدارة.
	13	* البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي. * ماستر نظام "ل م د" (LMD). * ليسانس + ما بعد التدرج المتخصص.

18 رمضان عام 1428 هـ
30 سبتمبر سنة 2007 م
الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة / العدد 61
1

شبكة مستويات التأهيل

المجموعات	الأصناف		مستويات التأهيل
	14		* ماجستير. * شهادة المدرسة الوطنية للإدارة (النظام الجديد).
	15		* صنف مخصص لرتب الترقية.
	16		* دكتوراه في الطب العام.
	17		* صنف مخصص لرتب الترقية.
أ	خارج الصنف	قسم فرعي 1	* ماجستير (للالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي). * دكتوراه. * دكتوراه دولة.
		قسم فرعي 2	* شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS).
		قسم فرعي 3	* شهادة الدراسات الطبية المتخصصة (DEMS) للالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي).
		قسم فرعي 4	* قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.
		قسم فرعي 5	* دكتوراه في العلوم الطبية (DESM).
		قسم فرعي 6	* التأهيل الجامعي.
		قسم فرعي 7	* قسم فرعي مخصص لرتب الترقية.

الملحق رقم 4:الشبكة الاستدلالية للوظائف العليا

14
الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة / العدد 61
18 رمضان عام 1428 هـ
30 سبتمبر سنة 2007 م

المادة 3 : يعدل الجدول المنصوص عليه في المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 90–228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 والمذكور أعلاه، كما يأتي :

القسم	الصنف	الرقم الاستدلالي الأساسي	الرقم الاستدلالي الأساسي مع الزيادة المطابقة لعدد سنوات الممارسة											
			سنتان (2)	4 سنوات	6 سنوات	8 سنوات	10 سنوات	12 سنة	14 سنة	16 سنة	18 سنة	20 سنة	22 سنة	24 سنة
أ	1	2900	3045	3190	3335	3480	3625	3770	3915	4060	4205	4350	4495	4640
	2	3050	3203	3355	3508	3660	3813	3965	4118	4270	4423	4575	4728	4880
ب	1	3200	3360	3520	3680	3840	4000	4160	4320	4480	4640	4800	4960	5120
	2	3350	3518	3685	3853	4020	4188	4355	4523	4690	4858	5025	5193	5360
ج	1	3500	3675	3850	4025	4200	4375	4550	4725	4900	5075	5250	5425	5600
	2	3650	3833	4015	4198	4380	4563	4745	4928	5110	5293	5475	5658	5840
د	1	3800	3990	4180	4370	4560	4750	4940	5130	5320	5510	5700	5890	6080
	2	3950	4148	4345	4543	4740	4938	5135	5333	5530	5728	5925	6123	6320
هـ	1	4100	4305	4510	4715	4920	5125	5330	5535	5740	5945	6150	6355	6560
	2	4250	4463	4675	4888	5100	5313	5525	5738	5950	6163	6375	6588	6800
و	1	4400	4620	4840	5060	5280	5500	5720	5940	6160	6380	6600	6820	7040
	2	4550	4778	5005	5233	5460	5688	5915	6143	6370	6598	6825	7053	7280
ز	قسم وحيد	4700	4935	5170	5405	5640	5875	6110	6345	6580	6815	7050	7285	7520

الملحق رقم 5

المادة 2 : يستفيد أصحاب الوظائف العليا في الدولة من تعويض شهري عن التمثيل يحسب على أساس المرتب طبقا للجدول الآتي :

الأصناف والأقسام	النسب
أ 1، أ2	% 40
ب1، ب 2، ج1، ج2	% 45
د1، د2، هـ 1	% 50
هـ 2، و 1، و 2، ز	% 55

الملحق رقم 6:شبكة الزيادة الاستدلالية للوظائف العليا

الأصناف	المستويات السلمية / الأقسام	م	مَ	م – 1	م – 2	م – 3
أ	1	1200	720	432	259	156
	2	1008	605	363	218	131
	3	847	508	305	183	110
	4	711	427	256	154	92
ب	1	597	358	215	129	
	2	502	301	181	108	
	3	422	253	152	91	
ج	1	354	212	127	76	
	2	297	178	107	64	
	3	250	150	90	54	

الملحق رقم 7

المادة 3 : تتم الزيادة الاستدلالية المرتبطة بالمناصب العليا الوظيفية وبالمناصب العليا الهيكلية التابعة للمصالح المركزية وغير الممركزة واللامركزية في الدولة، طبقا للجدول الآتي :

المستويات	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
الزيادة الاستدلالية	25	35	45	55	75	105	145	195	255	325	405	495	595	705

الملحق رقم 8:شبكة الاستدلالية للأعوان المتعاقدين

مناصب الشغل	الأصناف	الأرقام الاستدلالية
- عامل مهني من المستوي الأول - عون الخدمة من المستوى الأول - حارس	1	200
- سائق السيارة من المستوى الأول	2	219
- عامل مهني من المستوي الثاني - سائق السيارة من المستوى الثاني - عون الخدمة من المستوى الثاني	3	240
- سائق السيارة من المستوى الثالث ورئيس حظيرة	4	263
- عامل مهني من المستوى الثالث - عون الخدمة من المستوى الثالث - عون الوقاية من المستوى الأول	5	288
- عامل مهني من المستوى الرابع	6	315
- عون الوقاية من المستوى الثاني	7	348

المراجع

- **القرآن الكريم**

I. المصادر الرسمية :

أ. الاتفاقيات الدولية

- اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك في 31أكتوبر 2003
- الاتفاقية رقم 94 المؤتمر العام لهيئة العمل الدولية الخاصة ببنود العمل في العقود العامة-06جوان1949-الدورة32لسنة 1949
- -الاتفاقية رقم95 للمؤتمر العام لهيئة العمل الدولية المنعقدة بجنيف الدورة 32 في 08جوان1949 -الخاصة بحماية الأجور- -دخلت حيز التنفيذ في 24ديسمبر1952

ب. المواثيق الوطنية

- ميثاق الجزائر الصادر في افريل 1964
- الميثاق الوطني لسنة 1976 الصادر بالامر رقم 76-57 المؤرخ في05/ 07/ 1976 ،ج ر،العدد 61
- الميثاق الوطني لسنة 1986 الصادر بالامر رقم 86-22 المؤرخ في09/02/1986/ ،ج ر،العدد 07
- ميثاق التنظيم الإشتراكي للمؤسسات – 1971- المطبعة الرسمية – الجزائر

ت. دساتير الدولة الجزائرية الديمقراطية الشعبية:

- دستور 1963، المؤرخ في 08/09/1963 صادرة في 10/09/1963 ،ج ر ، العدد 64
- دستور 1976 المؤرخ في 22نوفمبر1976، ج ر،العدد 94
- دستور 1989 المؤرخ في 23 فيفري 1989ر ،ج ر،العدد 9
- دستور 1996المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 ،ج ر،العدد 14 المعدل و المتمم في2002 - 2008- و 2016

ث. القوانين

- الاوامر و القوانين

1. - قانون المالية لعام 1974 المادة 28 الصادر في 28 ديسمبر 1974 –الجريدة الرسمية رقم76 --
2. - القانون رقم 62-157 الصادر في 31-12-1962 –المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية الا ما تعارض منها بالسيادة الوطنية الجريدة الرسمية رقم02- لسنة 1963
3. - الامر رقم 62-34 المؤرخ في 06/09/1962 المتعلق بادماج الاطارات من الموظفين و الاعوان الجزائريين و التونسيين و المغاربة و الفرنسيين ضمن الاطارات الجزائرية --الجريدة الرسمية رقم12
4. -الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966- المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية–الجريدة الرسمية رقم(46) ليوم 1966/06/08 والقوانين التطبيقية له

5. -الأمر 78-12 المؤرخ في05/08/1978 - المتضمن القانون الأساسي العام للعامل-الجريدة الرسمية رقم(32) ليوم 1978/08/08 والقوانين التطبيقية له

6. -القانون رقم 11/90المؤرخ في 21افريل 1990المتعلق بعلاقات العمل-الجريدة الرسمية رقم17المورخة في 25افريل1990-

7. -الأمر رقم 01/06المؤرخ في 2006/02/20المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته -ج ر العدد 14

8. -الأمر رقم 03/06المؤرخ في 15جويلية 2006المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية-ج ر العدد 46

9. -القانون رقم 12/ 06 المؤرخ في 14-11 -2006المتضمن الموافقة على الأمر رقم 03/06المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية-ج ر العدد 72

ج. المراسيم الرئاسية

1. المرسوم الرئاسي رقم: 128/04 المؤرخ في: 19أفريل 2004 يتضمن التصديق بتحفظ على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك في 31أكتوبر 2003 ،ج ر ج ج عدد 26 لسنة 2004

2. المرسوم الرئاسي رقم 304/07 - المؤرخ في 29/09/2007- المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، والجريدة الرسمية ،العدد-61- ص8

3. -المرسوم الرئاسي رقم 308/07المؤرخ في 29سبتمبر 2007-المحدد لكيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و قواعد تسييرهم و النظام التاديبي المطبق عليهم -الجريدة الرسمية رقم2007/61-ص-17

4. مرسوم رئاسي رقم 48/80المؤرخ في 12افريل 1980–المتضمن سن التنظيم الاقتصادي للاجور و الحوافز المادية الجماعية و الفرديةللعمال–الجريدة الرسمية رقم 09–

5. المرسوم الرئاسي رقم 14–266 28/09/2014المؤرخ في– المعدل و المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 304/07 – المؤرخ في 29/09/2007– المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ، الجريدة الرسمية ،العدد58–

ح. المراسيم التنفيذية

1. –المرسوم التنفيذي رقم 137/66المؤرخ في02 جوان1966 المتضمن إنشاء السلالم الخاصة بمرتبات الموظفين وتنظيم المهن –الجريدة الرسمية رقم(46)ليوم 1966/06/08ص560

2. –المرسوم التنفيذي رقم 140/66المؤرخ في02 جوان1966 المتعلق بالوظائف العليا–الجريدة الرسمية رقم(46)ليوم 1966/06/08ص567

3. – –المرسوم التنفيذي رقم 141/66المؤرخ في02 جوان1966 المحدد للقواعد المطبقة على المناصب النوعية –الجريدة الرسمية رقم(46)ليوم 1966/06/08ص56

4. المرسوم التنفيذي رقم 315/08 المؤرخ في 11/ 2008/10/ المتضمن القانون الأساسي الخاص بأسلاك التربية ، المعدل والمتمم ، ج ر،العدد 59

5. المرسوم التنفيذي رقم 383/08 المؤرخ في 26/11/2008 المتضمن القانون الاساسي الخاص بأسلاك الثقافة ، ج ر،العدد68.

6. –المرسوم التنفيذي رقم 13/190المؤرخ في 09ماي2013المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 136/10المتضمن نظام التعويضات للأعوان المتعاقدين–الجريدة الرسمية رقم 26المؤرخة في 2013/05/15

7. -مرسوم رقم 48/80المؤرخ في 12افريل 1980 -المتضمن سن التنظيم الاقتصادي للأجور و الحوافز المادية الجماعية و الفرديةللعمال-الجريدة الرسمية رقم 09- ص317

8. -المرسوم التنفيذي رقم 59/85المؤرخ في 23مارس1985-المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات و الإدارات العمومية-ج ر- رقم 13ص334

9. -المرسوم التنفيذي رقم 194/12المؤرخ في 25/-04/2012-المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها -ج ر- رقم 26

خ. التعليمات

10. التعليمة رقم 01المؤرخة في 06/01/2007المتعلقة باعداد القوانين الاساسية الخاصة الجديدة تطبيقا لاحكام الامر 06/03،صادرة عن الوزير الاول

11. التعليمة رقم 01المؤرخة في 20/02/2013المتعلقة بتطبيق احكام المرسوم التنفيذي رقم 194-12،صادر عن المدير العام للوظيفة العمومية

ه -الوثائق البرلمانية

1. عرض أسباب الأمر 133/66المؤرخ في2جوان1966-جريدة رسمية رقم 46المؤرخة في 8 جوان 1966
2. عرض أسباب القانون المتضمن الموافقة على الآمر 03-06المنغلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية -جريدة رسمية لمداولات المجلس الشعبي الوطني -العدد 204الصادر في 2006

II. الكتب:

أ.باللغة العربية:

1. أحمد ابو سعود–الاتجاهات الحديثة لقياس الفعالية و تقييم أداء الموظفين–منشأة المعارف الإسكندرية –مصر–2004.
2. –أحمد بوضياف – الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر –المؤسسة الوطنية للكتاب—الجزائر–1986.
3. أحمد رمضان بدر حامد، السلوك التنظيمي.–دار النهضة العربية–القاهرة –مصر–1999
4. –أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، إنجليزية ، فرنسي، عربي.–دارالكتاب المصري–مطبعة نهضة مصر–القاهرة–1983–
5. –أحمد زكي بدوي–علاقات العمل في الدول العربية–دار النهضة للطباعة والنشر بيروت–لبنان– 1985
6. –الكر رمضان أبو سعد–شرح قانون العمل المصري و اللبناني الدار الجامعية—1983
7. السلمي علي –إدارة الموارد البشرية –مكتبة الإدارة الحديثة –القاهرة –مصر–2000
8. الياس يوسف ، الوجيز في شرح قانون العمل –.معهد الإدارة الرصافة–العراق–1987
9. جلال مصطفى القريشي – شرح قانون العمل الجزائري– الجزء الأول –علاقات العمل الفردية– ديوان المطبوعات الجامعية–الجزائر–.1984
10. جمال البنا ،مدخل لدراسة الاجور،ترجمة مؤلف هنري ريتشاردسون،إعداد مكتب العمل الدولي جنيف،الدار القومية للطباعة و النشر،1974
11. –احسان عباس– تخريج الدلالات السمعية لعلي بن محمد إبن سعود الخزاعي–دار الغرب الإسلامي–بيروت–لبنان–1985
12. –حمدي امين عبد الهادي –نظرية الكفاية في الوظيفة العامة–دراسة الأصول العامة للتنمية الإدارية و تطبيقاتها المقارنة–الطبعة الاولى–دار الفكر العربي–مصر–ماي 1966
13. حماد محمد شطا–النظرية العامة للأجور و المرتبات–دار النشر –مصر–1982
14. خرفي الهاشمي–الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية – دار هومة للطباعة و النشر – الجزائر–2010

15. صحبي جبر الغتيبي–تطور الفكر و الأساليب في الإدارة –الطبعة الأولى–دار الحامد للنشر و التوزيع–الأردن–2005
16. –صلاح الدين عبد الباقي ، علي عبد الهادي مسلم، رواية حسن، – الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية –الجامعة الجديدة للنشر–الإسكندرية –مصر–2002
17. عبد الله طلبة –الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر –دار الانوارللطباعة–دمشق–سوريا–1975
18. عبد الحكيم أحمد الخزامي ،ترجمة مؤلف دوجلاس سميت،إدارة تغيير الأفراد(المبادئ والأستراتيجيات و الرؤى) ،إيتراكللطباعة و النشرو التوزيع،القاهرة مصر ،2001،ص21
19. – عمار بو حوش ، نظريات الإدارة الحديثة في القرن الواحد والعشرين–دار الغرب الإسلامي–بيروت–لبنان–2000
20. –عوابدي عمار –مبدا تدرج السلطة الرئاسية في الجزائر–المؤسسة الوطنية للكتاب – 1984
21. –عثمان خليل – الوظيفة العامة–دار الكتاب الحديث–القاهرة –مصر–1961
22. عقيل جاسم عبد الله،بورغيف وطارق عبد الحسين العكيلي –تخطيط الموارد البشرية – المكتب الجامعي الحديثالإسكندرية–مصر–1998
23. –تومي صالح – مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي –دار أسامة للطباعة و النشر و التوزيع–2004
24. –سليمان أحميه –التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري "علاقة العمل الفردية "–الجزء الثاني–ديوان المطبوعات الجامعية–2002
25. سعيد مقدم–اخلاقيات الوظيفة العمومية(دراسة نظرية تطبيقية من زاوية:التاصيل،الحقوق و الالتزامات المهنية ،النام التاديبي للموظفين)–الطبعة الاولى،دار الامة،الدزائر ،1997
26. سعيد مقدم–الوظيفة العامة بين التطور و التحول–ديوان المطبوعات الجامعية–الجزائر–2009.
27. سليمان محمد الطماوي – الوجيز في القانون الإداري– دار الفكر –القاهرة–مصر–1979

28. شفيق إمام – نظام العاملين مكتبة القاهرة الحديثة.-مكتبة القاهرة الحديثة –مصر- 1964
29. فليح حسن خلف-الاقتصاد الجزئي-عالم الكتاب الحديث-الردن-2007
30. فيصل حسونة –إدارة الموارد البشرية –دار أسامة للنشر و التوزيع-عمان-الأردن- 2008
31. -ماجد راتب الحلو-القانون الإداري-دار المطبوعات الجامعية –لبنان-1997
32. -مازن فارس رشيد-إدارة الموارد البشرية-العامة و التطبيقات بالمملكة السعودية –مكتبة العبيكات-السعودية-2004
33. مازن راضي ليلو – القانون الإداري – منشورات الأكاديمية العربية في الدانمارك 2008
34. -محمد حافظ حجازي-إدارة الموارد البشرية-الطبعة الأولى-دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر –الإسكندرية-مصر-2007
35. -محمد لبيب شنب-شرح قانون العمل –الطبعة الثالثة-دار الفكر-القاهرة-مصر - 1976
36. محمود حافظ- القضاء الإداري – دار النهضة العربية-القاهرة-مصر-1966
37. .محمد طاقة و حسين عجلان حسن –اقتصاديات العمل-الطبعة الأولى-إثراء للنشر و التوزيع-عمان –الأردن-200
38. معمر داود – منظمات الأعمال – الحوافز والمكافآت –دار الكتاب الحديث –القاهرة – مصر-2006.
39. رمضان ابو سعود-الوسيط في شرح قانون العمل (المصري و اللبناني)-النظرية العامة لقانون العمل-الدار الجامعية للطباعة و النشر بيروت 1983
40. راويةمحمد حسن-إدارة الموارد البشرية "رؤية مستقبلية"-المكتب الجامعي الحديث-الإسكندرية-2005- 2007
41. كمال محمد،النزرية العامة للاجور و الرواتب ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،1982
42. نواف كنعان – القانون الإداري – الكتاب الثاني- دار الثقافة للنشر و التوزيع-2007

ب. الكتب باللغة الأجنبية :

1. ABEDERRAHMANE FARDEHEB- Economie politique Vol 2 OPU-1993
2. Ahmed Mahiou-cours d'institutions administratives 2ème édition –OPU-1979
3. Belloula Tayeb -Droit du Travail-Imprimerie Dahleb-02/1994-Alger
4. ESSAID Taib, Droit de la fonction publique, Editions Distribution Houma, Alger, 2005
5. Gerard Lyon. Caeu G.H Camerluik- traité du droit de travail " les salaires"-DALLOZ -paris 1967
6. Jean Rivero-Précis du droit administratif-Dalloz-Paris - 1970
7. OMAR AKTOUF- les séances de la gestion et les ressources humaines – une analyse critique - OPU – ENAL- 1986
8. Louis Fougère – la fonction publique étude et choix des textes commentés, Institut International des services administratives Bruxelles. UNESCO.1966
9. Rachid l'Algérie Benyoub – l'annuaire politique de chronologie des évènements de 1000AJC à 1999.

10. philipe boutelot– jean lafont et michel piquemot – la rémunération dans la fonction publique–revue algérienne des sciences juridique économique et politique– volume xx –N° juin 1971– OPU– ALGER

III. اطروحات –المذكرات :

1. بوطبة مراد–نظام الموظفين من خلال الأمر 06/03أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام،جامعة الجزائر 1بن يوسف بن خدة –كلية الحقوق –2017–2016 .
2. سعيد مقدم –الوظيفة العمومية و آفاقها في الجزائر في ظل العولمة – كلية الحقوق و العلوم الإدارية–بن عكنون بحث للحصول على دكتوراه في القانون العام– 2006–2007
3. الكر محمد – سياسة الأجور في الجزائر "واقع وأفاق" مذكرة النيل شهادة ماجيستير العلوم السياسية والعلاقات الدولية – تخصص إدارة الموارد البشرية 2007– 2008.
4. بن فرحات مولاي لحسن–إدارة الكفاءات و دورها في عصرنة الوظيفة العامة في الجزائر–مذكرة نيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية جامعة باتنة 19سبتمبر 2012
5. عبد القادر كاس –الإدارة العامة و الإصلاح الإداري في الجزائر2007/2006–– مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية –جامعة الجزائر–كلية العلوم السياسية و الإعلام–2008/2007

IV. المطبوعات الجامعية:

1. سليمان أحمية – التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري – علاقة العمل الفردية

2. -جلال مصطفى القريشي- محاضرات في شرح قانون العمل الجزائري -السداسي الأول ماجستير قانون المؤسسات-كلية الحقوق و العلوم الإدارية-بن عكنون- الجزائر - فيفري1985
3. -خرفي الهاشمي-الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية-محاضرات بالمعهد العالي للقضاء-السنة الدراسية 2009/2010

V. **المجلات**

1. -المجلة الجزائريةللعلوم القانونية ،الاقتصادية و السياسية-العدد2-1982
2. أحمد محيو: القانون العام: ترجمة أنعام بيوض -
3. مجلة الإدارة-للمدرسة العليا للإدارة الجزائر- 1993العدد -2-
4. سعيد مقدم -"واقع و مقتضيات الإدارة العمومية في الجزائر "
5. مجلة مكتب العمل الدولي جنيف - مدخل لدراسة الأجور ج هنري ريتشارد سون الطبعة السادسة ترجمة جمال البنا الدار القومية للطباعة والنشر

VI. **REVUES**

1. Revue algérienne des sciences juridiques économiques et politiques - volume xx –N°1 -1994- OPU- ALGER.
   a. Revue algérienne des sciences juridiques économiques et politiques-Première Partie:
   b. -Les Rémunérations- volume xx –N°2 juin 1983- OPU- ALGER.:
   c. -P .BOUTELET.JEAN LAFONT et MICHEL PIQUEMAL.Les Remunerations dans la fonction publique francaise ;
2. FRANCIS DELPEREE-Le statut juridique des differentes composantes des remunerations dans la fonction publique Belge- La remuneration accessoires

a. .- SalahSeddik maitre assistant La rémunération selon le statut général du travailleur son application à la fonction publique h P-393.

3. André Angesthelm-la majoration indiciaire attachée àl'emploi dans la fonction publique Algérienne-P 319
4. Revue strategie et développement de l'Université de Mostaganem- n°03juillet 2012-P94:
   a. Samir Touami-convergé d'un système de rémunération vers une stratégie globale de rémunération –
5. La revue CENEAP-N°21-Evolution de l'emploi en Algérie-2OO2-P-83
6. Annuaire de l'Afrique du Nord .Tome xxxv.1996.CNRS Editions-Essaid Taieb-La Réforme de L'Administration en Algérie - P.355
7. Cahier du CREAD- Alger -N°33.2°T1993.: Bouyacoub Ahmed-Répartition du revenu et catégories sociales- P33/46
8. Cahier du CREAD- Alger-2012: -colloque international-cinquante ans d'expérience de développement. Etat. Economie. Société- Cread- Algérie
9. KouiderBentaleb-les politiques des salaires poursuivies en Algérie –une quète contrariée d'efficience –revue CREAD – cinquante années de développement P1
10. BoutalebKouider- (email :kouiderboutaleb@hotmail.com):les politiques des salaires poursuivies en Algerie
11. ConsortiumAfricaLabel Group/Afrique conseil-Etude sur le système de rémunération dans la fonction publique au BENIN-rapport de synthèse présenté le 28/09/2012

12. -Ahmed Mahiou- cours d'institution administratives 2[émé] édition OPU 1979-

13. -Belaidi Mustapha –Politique et Pratique des Rémunérations – cours en Management des ressources Humaines-ISGP – Alger-2010

- Nasser Eddine Ghozali – cours de théorie générale de l'Etat OPU Alger 1983

Sites Internet **VII. مصادرمواقع الانترنت :**

-www.mawsoah.net - مطانيوس حبيب موقع الانترنت، الموسوعة العربية العالية 10 جانفي 2010، الأجر.

-http/f2.wiki pèdia.org/salaire.2010/04/09 موقع الانترنت -

- http://www.cairn .inforevue :Cahuc Pierre :"pourquoi ya-t-il des différences de salaires ? ".reflet et perpectives de la vie économique,2001/1 Tome xl,

- الموقع الالكتروني لجريدة المساء -2014/03/21- - www.elmassa.com

-مازن رضا ليلو –القانون الإداري –منشورات الأكاديمية العربية في الدنمارك -2008

-http://WWW.algerie leconews.com/fr.actualite/du 06-09-2014-Abdelhak Lamiri-Economiste –Abrogation de l'article 87bis-Inflation risque d'atteindre 20% -téléchargé le 06/09/2014 à 18h15Mn.

-http://WWW.algerie .actualite.com/fr. /du 26-10-2006-consulté le 15/07/2014 à 15h30Mn

- w w w.caim.info.cerist. 06/06/2014 à 17H22mn- convergé d'un système de réménuration stratégie globale de réménuration-revue stratégie et développement Université de Mostaganem N°03 juin 2012

-http:// w w w. caim.info/ revue internationale des sciences administratives 2008.1 volume 74 p.88 bregu Kirsten la gestion des rémunérations dans le secteur public- quelques implications des observations dans le cadre d'expériences- téléchargé le 14/06/2014 à 20h30mn

VIII. SEMINAIRES

- Abdelouaheb Louici –communication sur le dispositif statutaire dans la fonction publiqueAlgérienne-séminaire Algero-Français-Hotel Aurassi Alger-2005.

-Allocution du Directeur Général de la Fonction publique .Seminaire sur la Fonction Publique.Alger.29et30mai 2000

-Forum des chefs d'entreprises-Avril 2006-Abdellatif Benachenhou-Eléments de réflexion autour de la question des salaires

- séminaire Algero-Français-Hotel Aurassi Alger-2005 :Abdelouheb Louici –communication sur le dispositif statutaire dans la fonction publiqueAlgérienne

IX. ARTICLES DE PRESSE

- Algérie Actualité-du 24/12/1981-Etude faite par Mr Boubnider,Cadre à Air Algérie-et conférencier auprés du Ministère du Travail

- journal la nouvelle république N° 5032 du 03/09/2014 p.17 : Abderrahmane Mebtoul-l'impact de l'abrogation de l'article87 du code du travail

الفهرس